

Диагностический инструментарий для наставников и наставляемых

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Ожидаемая эффективность программы наставничества										
4.Ожидаемый уровень комфорта при участии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8.Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Что особенно ценно для Вас в программе?										

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Что особенно ценно для Вас в программе?										

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей школе адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет

- Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____
3. В каких направлениях организации учебного процесса вы испытываете трудности?
- в календарно-тематическом планировании
 - проведении уроков
 - проведении внеклассных мероприятий
 - общении с коллегами, администрацией
 - общении с учащимися, их родителями
 - другое (допишите) _____
4. Представляет ли для вас трудность:
- формулировать цели урока
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
 - мотивировать деятельность учащихся
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - активизировать учащихся в обучении
 - организовывать сотрудничество между учащимися
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
 - развивать творческие способности учащихся
 - другое (допишите) _____
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- самообразованию
 - практикоориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным кафедрам
 - школе молодого специалиста
 - другое (допишите) _____
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практикоориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы уроков, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебнопознавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся

- психологопедагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое

(допишите)

АНКЕТА

Диагностика профессиональных затруднений и потребностей молодого специалиста в организации домашнего задания

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы анкеты

Цель: выявление затруднений и профессиональных потребностей при организации домашнего задания на уроке

1. Всегда ли Вы задаете домашнее задание? (да, нет, не всегда)
2. Отметьте, в каких направлениях организации домашнего задания Вы испытываете трудности:
 - при составлении КТП;
 - в содержании материала, его объеме и последовательности (что и когда задавать и проверять);
 - в видах и приемах проверки;
 - в проведении учета знаний, его форм, позволяющих охватить всех обучающихся;
3. Знакомы ли Вы с нормативно-правовой базой ОО при организации выполнения домашнего задания:
 - объем домашнего задания, время;
 - формы контроля;
 - порядок проверки тетрадей;
 - методика подачи домашнего задания;
 - критерии оценивания;
4. Отметьте формы проверки домашнего задания, приемлемые для Вас:
 - фронтальная проверка;
 - выборочная проверка письменного задания;
 - выполнение взаимо- и самопроверки;
 - опрос с вызовом к доске;
 - опрос по индивидуальным карточкам;
 - дифференцированная проверка
 - другие _____ (указать какие)
5. Какими инновационными методами проверки домашнего задания Вы хотели бы овладеть в первую очередь?
 - постановка неожиданных вопросов;
 - рецензирование устного ответа;
 - краткий письменный ответ;
 - проверка при помощи ИКТ;
 - другие _____ (указать какие)
6. Наблюдаете ли Вы взаимосвязь между целью урока и домашним заданием? (да, нет, не всегда)

7. Осуществляете ли Вы инструктаж выполнения домашнего задания? (да, нет, не всегда)
 8. Ведете ли Вы учет трудностей обучающихся при выполнении домашнего задания? (да, нет, не всегда)
 9. Проверяете ли Вы наличие записи домашнего задания в дневниках? (да, нет, не всегда)

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

<i>Характеристика</i>	<i>Количество участников</i>
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 3 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	

Педагогический опросник «Эффективность лидерства»

Этот опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

Инструкция.

На вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Опросник

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?

2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми?
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
Да - краткий, ясный, точный.
Нет - эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений?
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы?
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе?
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю?
18. Доверяете ли вы своим подчиненным?
19. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах?
20. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми?