

Анкета для педагогов
«По итогам работы Школы педагогического мастерства»
УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Подходит к концу учебный год, в течение которого было много сделано для повышения Вашего профессионального мастерства.

Педагогический коллектив и каждый в отдельности педагог достиг определенных успехов, которые будут озвучены на итоговом педагогическом совете. В рамках подготовки к нему просим Вас ответить на вопросы данной анкеты.

В каких мероприятиях Школы педагогического мастерства Вы были задействованы?

Укажите, на Ваш взгляд, наиболее эффективное методическое мероприятие Школы педагогического мастерства в этом учебном году.

По Вашему мнению, какие направления работы необходимо затронуть в следующем учебном году? _____

Опыт работы по каким направлениям и темам Вы могли бы представить?

На методических мероприятиях Школы педагогического мастерства я...
(подчеркните)

-активный участник - всегда стремлюсь активно участвовать в выступлениях перед коллегами, обсуждениях;

-оппонент - личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, но могу включиться в активные действия;

-наблюдатель - предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

6. Напишите ФИО молодого педагога (стаж работы до 5 лет), работу которого Вам бы хотелось отметить _____

7. Напишите ФИО опытного педагога (стаж работы свыше 5 лет), которого Вы считаете лучшим профессионалом своего дела _____

8. Запишите ФИО педагога, педагогический опыт которого Вам показался наиболее интересным _____

9. Определите «проблемное поле» по трем направлениям своей педагогической деятельности (дети, родители, самообразование) и пути решения «проблемных полей». Ваши предложения: _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Как организовать сопровождение педагогов в форме наставничества?

Чтобы организовать сопровождение педагогов в форме наставничества, определите задачи, разработайте документы, определите пары «наставник-стажер» и оцените результаты работы.

Задачи наставничества зависят от конкретного педагога и образовательной организации. К общим задачам относят помощь в профессиональной адаптации педагога, сохранение кадров и качества образования.

В зависимости от частных задач выделяют разные модели наставничества – менторство, супервизию, паритетное взаимодействие, незримую поддержку.

Пример моделей наставничества и их задач

Модель наставничества	Описание	Целевая группа	Задачи
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам Помочь адаптироваться Контролировать результат работы Улучшить взаимодействие между работниками Сохранить и передать знания внутри организации
Супервизия (критическое взаимодействие)	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов Определить потребность педагогов в обучении и помощи
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника Оценить эффективность изменений в работе педагога Сформировать команду
Незримая поддержка (shadowing)	Педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе на другую должность	Обучить работника Профессионально мотивировать педагога Адаптировать работника к новым условиям труда