

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДОНЕЦКИЙ ТЕХНИКУМ ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В РАМКАХ МОДЕЛИ
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

2024-2025

Наставник: Крупенина О.С, преподаватель русского языка и литературы, первая квалификационная категория

Наставляемый: Губская В.С., преподаватель английского языка, молодой специалист

Разработчик: Крупенина О.С, преподаватель русского языка и литературы, первая квалификационная категория

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
1. Содержание деятельности	6
2. Этапы реализации программы	10
3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПО ГОДАМ	12
Участие студентов в олимпиадах и конкурсах.	16
4. Критерии оценки эффективности программы	17
<i>Приложение 1</i>	18
<i>Приложение 2</i>	19
<i>Приложение 3</i>	21

Пояснительная записка

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагогов. Молодые специалисты, впервые приступающие к педагогической деятельности, сталкиваются с рядом трудностей, связанных с адаптацией к новым условиям работы, освоением современных образовательных технологий и ведением документации. В связи с этим возникает необходимость в системной поддержке молодых педагогов, которая позволит им успешно интегрироваться в профессиональное сообщество и повысить уровень своего мастерства.

Персонализированная программа наставничества в модели «педагог-педагог» направлена на создание условий для профессионального становления молодых специалистов, их успешной адаптации в образовательной организации и развития ключевых педагогических компетенций. Программа рассчитана на два года и включает в себя этапы адаптации, профессионального развития и рефлексии.

Персонализированная программа наставничества разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Профессиональным стандартом «Педагог» (приказ Минтруда России № 544н от 18.10.2013);

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Положением о наставничестве в ГБПОУ «Донецкий техникум пищевой и перерабатывающей промышленности».

1. Содержание деятельности

Наставничество представляет собой организационную практику, направленную на интеграцию и обучение молодого специалиста в процессе трудовой деятельности под руководством опытных преподавателей образовательной организации.

Наставник – это опытный квалифицированный сотрудник организации, обладающий значительным профессиональным опытом и выполняющий функции обучения и сопровождения молодого специалиста.

Наставляемый – новый работник учреждения (молодой педагог или специалист без практического стажа), осваивающий профессиональные обязанности в процессе трудовой деятельности под руководством наставника.

Молодой специалист – это начинающий педагог, освоивший базовые знания в области педагогики и психологии в рамках высшего образования и демонстрирующий мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию. Его квалификация повышается под руководством наставника в соответствии с утверждённым планом профессионального роста.

Наставником является опытный педагогический работник (преподаватель общеобразовательных дисциплин), обладающий высокой профессиональной компетенцией, морально-этическими качествами, глубокими знаниями в области преподавания и воспитания. Ключевыми характеристиками наставника являются развитые коммуникативные навыки, педагогическая гибкость и способность к эффективному взаимодействию.

Персонализированная программа наставничества является долгосрочной, срок её реализации составляет 1 год. Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого.

Реализация персонализированной программы наставничества способствует решению следующих проблем:

– не владение методикой использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения и воспитания,

- адаптация в новом коллективе,
- трудности в общении с обучающимися и родителями,
- эффективное применение современных методов и технологий обучения и воспитания на уроках английского языка.

Целью программы является создание условий для профессионального роста молодых педагогов, их успешной адаптации в образовательной организации и повышения качества образовательного процесса через систему наставничества.

Задачи программы:

1. Обеспечить психологическую и профессиональную адаптацию молодых специалистов.
2. Способствовать формированию у молодых педагогов навыков планирования, организации и анализа учебного процесса.
3. Обучить молодых специалистов современным педагогическим технологиям и методам работы с учащимися.
4. Развивать у молодых педагогов навыки управления классом, использования ИКТ и оценки образовательных результатов.
5. Содействовать профессиональному саморазвитию и участию молодых специалистов в конкурсах, олимпиадах и других профессиональных мероприятиях.
6. Обеспечить рефлексию педагогической деятельности и планирование дальнейшего профессионального роста.

Основные принципы программы:

1. Добровольность – участие в программе наставничества осуществляется на добровольной основе как со стороны наставника, так и со стороны молодого специалиста.
2. Индивидуализация – программа учитывает индивидуальные потребности и профессиональные затруднения молодого специалиста.
3. Непрерывность – программа рассчитана на два года и включает этапы адаптации, профессионального развития и рефлексии.

4. Практическая направленность – программа ориентирована на решение конкретных задач, с которыми сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

5. Рефлексивность – программа предусматривает регулярный анализ и самоанализ педагогической деятельности.

Формы работы:

- Индивидуальные консультации с наставником.
- Совместное планирование и проведение уроков.
- Посещение и анализ уроков наставника и молодого специалиста.
- Участие в методических объединениях, семинарах, мастер-классах.
- Самообразование (изучение методической литературы, участие в вебинарах, курсах повышения квалификации).

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- Успешная адаптация в образовательной организации.
- Повышение уровня профессиональной компетентности.
- Умение планировать и организовывать учебный процесс в соответствии с современными требованиями.
- Развитие навыков управления классом и использования современных педагогических технологий.
- Активное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях.
- Готовность к аттестации и дальнейшему профессиональному росту.

Ожидаемые результаты для наставника:

- Повышение квалификации через передачу опыта.
- Развитие навыков наставничества и коучинга (раскрытие потенциала обучаемого).
- Участие в инновационной деятельности образовательной организации.

Ожидаемые результаты для образовательной организации:

- Укрепление кадрового потенциала.

- Повышение качества образовательного процесса.
- Создание благоприятного психологического климата в коллективе.

2. Этапы реализации программы

Этап	Содержание этапа	Срок
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> – Знакомство с нормативно-правовой базой: – Изучение Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". – Ознакомление с профессиональным стандартом педагога. – Изучение локальных нормативных актов образовательной организации (устав, правила внутреннего распорядка, должностные инструкции). – Формирование позитивного имиджа педагога: – Проведение тренингов по формированию профессиональной этики и имиджа педагога. – Обсуждение роли педагога в современном образовательном процессе. – Планирование учебного процесса на учебный год: – Определение ожиданий, целей и потребностей молодого специалиста. – Совместное составление индивидуального плана профессионального развития. 	1-2 месяца
Основной	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка календарно-тематического планирования. – Изучение методики составления технологических карт уроков. – Ознакомление с требованиями к учебно-методической документации. – Обучение ведению классных журналов, электронных журналов, отчетной документации. – Ознакомление с требованиями к оформлению учебной и отчетной документации. – Изучение современных педагогических технологий (проектное обучение, проблемное обучение, дифференцированный подход и др.). – Практическое применение технологий на уроках. – Тренинги по управлению классом, профилактике конфликтов, мотивации учащихся. – Изучение методов поддержания дисциплины и вовлечения студентов в учебный процесс. – Изучение структуры современного урока в соответствии с ФГОС. – Практика проведения уроков с последующим анализом и рефлексией. – Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся. 	1-й год
Развивающий	<ul style="list-style-type: none"> – Участие в курсах повышения квалификации, семинарах, вебинарах. – Подготовка к аттестации педагогических работников. 	2-й год

	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка и реализация индивидуального проекта профессионального развития. – Изучение методов и технологий оценки знаний учащихся. – Разработка контрольно-измерительных материалов (тесты, задания, проекты). – Практика проведения диагностических и контрольных работ. – Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях. – Разработка методических материалов для подготовки обучающихся. – Изучение и применение цифровых образовательных ресурсов. – Использование интерактивных технологий в обучении (онлайн-платформы, мультимедийные презентации, виртуальные лаборатории). – Проведение самоанализа уроков и внеаудиторных мероприятий. – Обсуждение успехов и трудностей в профессиональной деятельности. – Разработка плана дальнейшего профессионального роста. 	
Итоговый	<ul style="list-style-type: none"> – Подведение итогов двухлетнего сотрудничества. – Оценка достигнутых результатов и профессионального роста молодого специалиста. – Проведение итоговой рефлексии и анкетирования. – Разработка рекомендаций для дальнейшего профессионального развития молодого специалиста. 	последние 2 месяца

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПО ГОДАМ

План работы на первый год

Тема	Вопросы для обсуждения	Срок реализации
Самооценка профессиональной подготовки преподавателя	Анкетирование молодого специалиста.	1-я неделя сентября
Изучение нормативно-правовой базы	1. <i>Изучение</i> Закона РФ «Об образовании», нормативных актов, определяющих деятельность, структуру, особенности деятельности ГБПОУ «ДТППП» и функциональные обязанности о занимаемой должности. 2. <i>Знакомство</i> с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности. 3. <i>Знакомство</i> с Перспективным планом ГБПОУ «ДТППП» на 2023-2024 учебный год.	Сентябрь-октябрь
Профстандарт педагога. Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры.	Ежемесячно
Планирование и организация работы по предмету Ведение документации	1. <i>Практическое занятие:</i> Планирование и организация работы по профессии 43.01.09, Повар, кондитер, знакомство с методической и учебной литературой, изучение рабочих программ, изучение календарно-тематического планирования. 2. <i>Изучение Положения</i> по ведению журнала учета теоретического обучения постоянного и переменного состава. 3. <i>Практическое занятие:</i> Обучение составлению отчетности по окончании семестра. 4. <i>Оказание помощи молодому специалисту</i> в подготовке студентов к проведению дифференцированного зачета.	Сентябрь Ноябрь Ноябрь-декабрь
Специфика обучения	1. <u>Методическая разработка: «Эффективное применение игровых технологий на уроках теоретического обучения»</u> 2. <i>Рекомендации</i> по организации и проведению уроков теоретического обучения.	Октябрь Ежемесячно

Современный урок. Требования к организации урока.	<p>1. <u>Методическая разработка: «Требования к анализу урока и деятельности преподавателя на уроке. Типы, виды, формы урока».</u></p> <p>2. <u>Посещение молодым специалистом</u> уроков теоретического обучения преподавателя-наставника .</p> <p>3. <u>Практикум:</u> Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления ЗУН, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).</p> <p>4. <u>Посещение уроков молодого специалиста</u> с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Сентябрь</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Январь</p> <p>Ежемесячно</p>
Дифференцированный подход в обучении профессии.	<p>1. <u>Методическая разработка:</u> «Дифференцированный подход к организации учебной деятельности».</p> <p>2. <u>Рекомендации</u> по организации работы со слабоуспевающими обучающимися</p>	<p>Февраль</p> <p>Ежемесячно</p>
Виды самоанализа урока. Самоанализ по ФГОС.	<p>1. <u>Методическая разработка:</u> «Структура и самоанализ занятия по ФГОС»</p> <p>2. Самоанализ урока молодым специалистом и анализ наставником</p> <p>3. Взаимопосещение уроков.</p>	<p>Март</p> <p>В течение года</p>
Оценка знаний студентов	<p>1. <u>Методическая разработка:</u> «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся».</p> <p>2. <u>Практикум:</u> отработка знаний, закрепление умений, приобретение навыков по профессии <u>повар, кондитер.</u></p>	<p>Май</p> <p>Май</p>
Современные образовательные технологии на уроках теоретического обучения	<p>1. <u>Методическая разработка:</u> «<u>Использование современных образовательных технологий на уроках теоретического обучения</u>».</p> <p>2. <u>Практикум:</u> проведение мастер-класса при подготовке открытого урока.</p> <p>3. <u>Посещение уроков молодого специалиста</u> с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Октябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>В течение года</p>
Методы и подходы в обучении на уроках теоретического обучения	<p>1. <u>Практикум:</u> Разработка планов учебных занятий с применением различных методов и технологий при обучении профессии.</p> <p>3. <u>Посещение уроков</u> молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>В течение года</p>
Активные методы обучения на уроках теоретического обучения	<p>1. <u>Методическая разработка:</u> «<u>Использование активных методов обучения на уроках теоретического обучения</u>»</p> <p>2. <u>Практикум:</u> <u>Разработать</u> тестовые задания для проведения дифференцированного зачета при изучении тем программы.</p>	<p>Апрель</p> <p>Май</p>

	3. <i>Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</i>	В течение года
Трудная ситуация на уроке и пути ее решения.	<i>Дискуссия: <u>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</u> Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</i>	Февраль
Контроль качества усвоения обучающимися программного материала	Проведение дифференцированных зачетов в соответствии с календарно-тематическим планом.	Декабрь Июнь
Рефлексия педагогической деятельности. Итоги сотрудничества педагога-наставника и молодого специалиста.	<i>Беседа:</i> Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом-наставником. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в работе молодого специалиста.	Последний месяц года

План работы на второй год

Тема	Вопросы для обсуждения	Срок реализации
Изучение нормативно-правовой базы	Требование ФГОС к планированию учебного материала. Практическое занятие: Требования к поурочному плану по предмету. Обмен мнениями по теме: «Формирование коммуникативных универсальных учебных действий»	Август-сентябрь
Профстандарт педагога. Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры. Ролевая игра: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения.	Сентябрь - октябрь
Планирование учебного процесса на учебный год: ожидания, цели, потребности.	Поддержание мотивации студентов в течение года. Методы оценивания результатов работы студентов. Инновационные подходы к обучению в работе преподавателя.	Август-сентябрь

	Интеграция современных технологий в учебный процесс. Повышение квалификации и профессиональной компетентности.	
Планирование и организация работы по предмету Ведение документации	<p><i>1. Практическое занятие:</i> Планирование и организация работы по профессии 43.01.09, Повар, кондитер, работа с методической и учебной литературой, изучение рабочих программ, изучение календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Изучение Положения по ведению журнала учета теоретического обучения постоянного и переменного состава.</p> <p><i>3. Практическое занятие:</i> Обучение составлению отчетности по окончании семестра.</p> <p>4. Оказание помощи молодому специалисту в подготовке студентов к проведению комплексного экзамена.</p> <p><i>5. Практическое занятие:</i> разработка УМК, КИМов.</p>	В течение года
Педагогические технологии: изучение и внедрение.	<p>Обзор эффективных методов обучения (групповая работа, проекты и др.).</p> <p>Ресурсы и материалы для изучения новых технологий (полезные сайты, курсы и книги).</p> <p>Использования социальных сетей и платформ для обучения.</p> <p>Апробация одной новой технологии на практике (например, использование ИКТ).</p> <p>Анализ результатов и оформление выводов.</p>	Ноябрь-декабрь
Навыки управления группой (классом).	<p>Развитие навыков управления группой.</p> <p>Мастер-класс «Методы управления группой».</p> <p>Наблюдение за проведением занятий с акцентом на управление поведением студентов.</p> <p>Индивидуальная работа со студентами, решение конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Практическое занятие:</i> «Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру)».</p>	декабрь
Современный урок. Требования к организации урока.	<p><i>1. Методическая разработка:</i> «<u>Групповая работа как средство формирования УУД</u>».</p> <p><i>2. Посещение молодым специалистом</i> уроков теоретического обучения преподавателя-наставника.</p> <p><i>3. Посещение уроков молодого специалиста</i> с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	В течение года
Специфика обучения	<i>Методическая разработка:</i> «Создание условий для формирования у обучающихся положительных эмоций по отношению к учебной деятельности»	Январь-февраль

Профессиональное развитие.	Пути повышения квалификации. Обсуждение возможностей для участия в курсах, семинарах и конференциях. Создание плана личного и профессионального развития. Выбор инициатив для профессионального роста.	В течение года
Технологии оценки и тестирования.	Эффективные методы оценки. Совместная разработка критериев оценивания. Обратная связь по поводу оценивания студентов с последующим анализом. Традиционные и альтернативные подходы к тестированию и оцениванию. Осуществление текущего контроля и проведение промежуточной аттестации (экзамен, дифференцированный зачет). Использование электронных платформ для тестирования. Индивидуальные и групповые формы оценивания. Мастер-класс «Создание тестов и заданий: практические навыки» (тестовые задания различного типа: множественный выбор, эссе и пр.).	В течение года
Участие студентов в олимпиадах и конкурсах.	Мотивация студентов участвовать в мероприятиях. Выявление одаренных студентов. Предметные олимпиады – важная составляющая образовательного процесса и одна из форм внеаудиторной работы.	В течение года
Использование ИКТ в учебном процессе.	Преимущества и недостатки использования ИКТ. Создание викторины с помощью Kahoot или Quizizz. Популярные образовательные платформы (Google Classroom, Moodle, Kahoot и др.). Программы для создания презентаций и интерактивных материалов (Prezi, Canva). Ведение работы с персональным сайтом.	Апрель-май
Рефлексия педагогической деятельности. Итоги сотрудничества педагога-наставника и молодого специалиста.	<i>Беседа:</i> Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом-наставником. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в работе молодого специалиста.	июнь

4. Критерии оценки эффективности программы

Для объективного анализа результативности программы наставничества используется комплекс критериев, охватывающих различные аспекты профессионального становления молодого специалиста.

Критерий	Содержание критерия	Методы оценки:
Уровень профессиональной адаптации молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none">– скорость адаптации– эмоционально-психологическая комфортность– включенность в коллектив– освоение нормативной базы	Анкетирование, самоотчеты молодого специалиста. Наблюдение за поведением в рабочей среде. Анализ выполнения стандартных процедур (ведение документации, соблюдение сроков и т. д.).
Качество проведенных уроков и внеурочных мероприятий	<ul style="list-style-type: none">– Структура и логика урока– Интерактивность и вовлеченность студентов.– Использование образовательных технологий.– Эффективность внеурочной деятельности	Посещение и анализ уроков (администрацией, наставником). Экспертные оценки по заранее разработанным чек-листам.
Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях	<ul style="list-style-type: none">– Активность в конкурсах педагогического мастерства.– Подготовка обучающихся к олимпиадам, научным конференциям.– Публикации и выступления	Мониторинг участия в мероприятиях (грамоты, сертификаты). Анализ достижений подопечных учащихся.
Готовность к самостоятельной профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none">– Автономность в принятии решений.– Стабильность результатов.– Профессиональная рефлексия.	Наблюдение за самостоятельной работой. Сравнительный анализ успеваемости до и после адаптации.

Анкета для молодого педагога

1. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
2. Какие аспекты педагогической деятельности вас более всего беспокоят?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какова вероятность, что вы обидитесь, на справедливую критику?
6. Каких конкретно результатов вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы для вас: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, инициативность, требовательность, внимательность, профессионализм?..
8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?
9. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
10. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)

№	Показатели	Достаточный уровень	Базовый уровень	Затрудняется ответить	Не владеет
Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом учебного занятия				
Методическая готовность к практике обучения					
1	Умение самостоятельно составлять план занятия				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме.				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего учебного занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				
9	Умение стимулировать				

	обучающихся к выполнению домашнего задания				
Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Анкета для молодого специалиста
Завершение программы наставничества**

1. Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
2. Каких результатов вы достигли?
3. Чему вы научились друг у друга?
4. Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
5. Как вы изменились?
6. Что вы поняли про себя в процессе общения?
7. Чем запомнилось взаимодействие?
8. Есть ли необходимость продолжать работу вместе?