Комитет образования

Администрации Балаковского муниципального района

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**«Основная общеобразовательная школа № 10 имени майора В. В. Малярова»**

**г. Балаково Саратовской области**

413840, Саратовская область, г. Балаково, ул. Волжская, д. 1а

Тел: (8 8453) 62-13-45

Панорама лучших авторских практик

педагогических работников в области воспитания

и социализации обучающихся

**Мастер – класс**

**«Модель успешного взаимодействия педагогического дуэта»**

**Составила:**

**Файзуллина Оксана Владимировна,**

**учитель начальных классов**

**Балаково - 2024г.**

***«Всегда вперёд,***

***после каждого совершённого шага готовиться к следующему,***

***все помыслы отдавать тому,***

***что ещё предстоит сделать»***

***Н.Н. Бурденко***

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов ХХ столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога).

**Наставничество**

Наставник Молодой педагог

Получает признание, развивает навыки и умения. повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру.

Становятся экспертами в своей теме. А как иначе? Повторяя не раз одно и то же, отвечая на вопросы подопечных, наставник вникает в глубь своего вопроса, смотрит шире.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. И я, как педагог-наставник, должна помочь молодому педагогу, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Считаю, что главная задача педагога-наставника - способствовать становлению профессионализма молодого педагога в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной помощи и поддержки.

А движение в одном направлении с молодым педагогом позволяет увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности; позволяет ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации педагога.

Я люблю рисовать, поэтому часто многое в своей работе с детьми, во взаимоотношениях с коллегами представляю в виде рисунка, на котором постепенно, как под кистью художника, возникает то натюрморт, то пейзаж. Вот свою систему работы с молодым начинающим педагогом я представила в виде городского пейзажа.

# 1.Первые шаги создания «городского пейзажа».

Итак, прежде чем начала «строить» первый дом, необходимо поближе познакомилась с молодым педагогом. И вот я, как художник, делаю эскиз будущего рисунка. Мы говорим о том, что стало основанием для выбора профессии учителя, о её увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно же, что она ждёт от детей. Вот теперь можно приступать к написанию полотна.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого учителя – это его профессиональные качества:

* понимание современных задач;
* умение заботиться об экологии детства, сохранении

духовного и физического здоровья детей;

* проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребёнка;
* умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно- развивающую образовательную среду;
* умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
* способность к самообразованию.

Передо мной нелёгкая задача – помочь молодому специалисту, приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития образования, обеспечивая сохранение самоценности, неповторимости школьного периода детства.

# 2.«Закон перспективы», или применяем знания на практике.

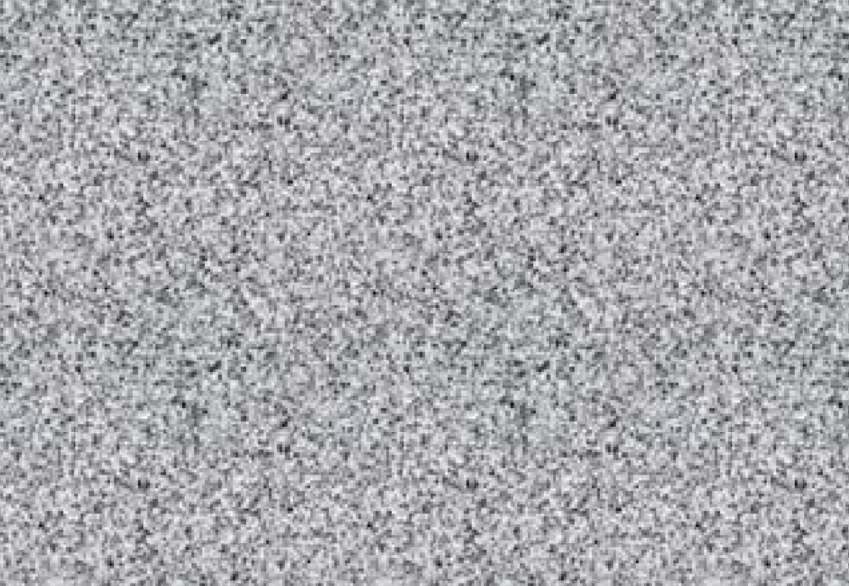
Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную образовательную программу учреждения, возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности детей, познакомиться с родителями. Вот теперь можно лёгкими мазками писать следующее здание совместного «художественного полотна».

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

* Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
* Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
* Какие задачи в течение года были трансформированы?
* Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
* Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
* Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе я даю ещё советы,

рекомендации, поправки к педагогическим действиям.



**I этап**

**Знакомство с молодым педагогом.**

**Вхождение в профессию.**

**Методика и**

**дидактика**

**Определение форм взаимодействия**

**Почему я стала учителем?**

**Выбор темы**

**самообразования**

**Ознакомление с новинками учебно- методической и**

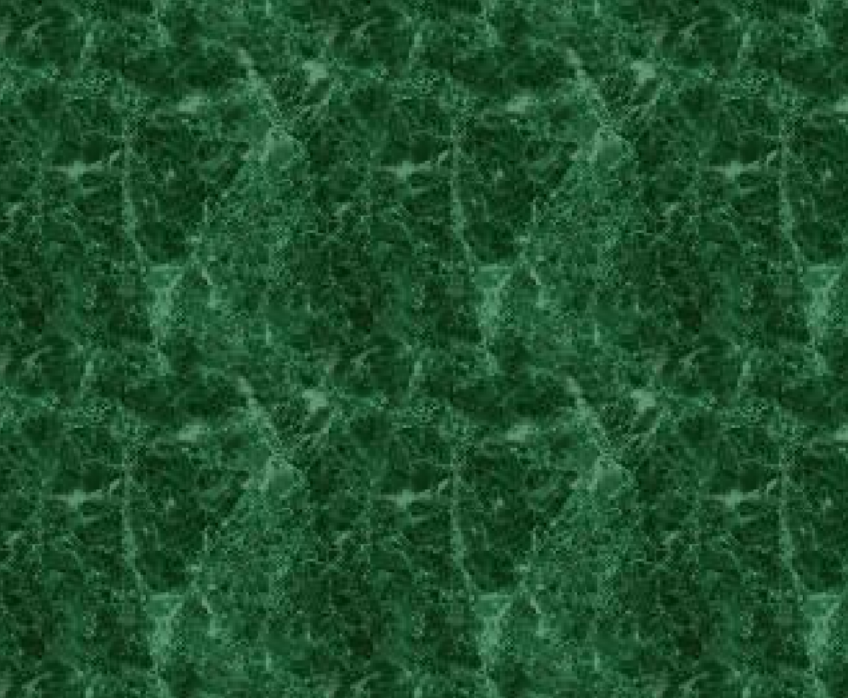
**справочной литературы**

**Разработка и обсуждение планирования**

**Изучение нормативных правовых и инструктивных документов**

**документов**

**Анкетирование**



**II этап**

**Практический**

**деятельность**

**Педагогическая**

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего

педагога

пособий и дидактического

материала

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных

Координация действий в соответствии с задачами учреждения

Создание условий для профессионального роста начинающего педагога

# 

# 3.«Линия горизонта», III этап или аналитический этап.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Анализ результатов работы молодого педагога.  Динамика профессионального  роста. |  | Самоанализ своей деятельности за прошедший год.  Перспективы  дальнейшей работы с молодым педагогом. |  | Подведение итогов, выводы. |

1. **Заключение.**

Опираясь на свой педагогический опыт, знания психологии, я определила, что в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

* 1. ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.
  2. ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.
  3. ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

# 5.Рефлексия. Синквейн

Наставничество.

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать.

Надо учиться на опыте.

Профессиональный рост.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием образовательного учреждения и интересами и запросами молодого педагога.

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с

молодыми педагогами. Изучая новые технологии, мы активно включаем в совместную деятельность с детьми квест-технологии, разрабатываем и реализуем сценарии внеклассных, общешкольных мероприятий.

В конце учебного года молодой педагог может проанализировать свою деятельность, заполнив итоговую анкету, а так же наметить перспективы на будущий учебный год.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними»

**Анкета для молодого педагога**

*(входная диагностика)*

***Уважаемый педагог!***

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?**

* Тревожность, неуверенность в своих силах
* Пессимизм, чувство собственной неполноценности
* Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
* Страх перед обучающимися, родителями
* Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

* Да, изменилось в лучшую сторону
* Да, изменилось в худшую сторону
* Нет, осталось прежним
* Затрудняюсь ответить
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

* Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
* Нет, трудностей практически не возникает
* Затрудняюсь ответить.

**4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

* Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем;
* Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;
* Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;
* Знакомство с родителями детей, проведение родительного собрания;
* Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по различным поводам;
* Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
* Разработка документации (рабочие программы, планирование, конспекты и т.п.)
* Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки**?

* Да
* Нет
* Частично (Почему?)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

* подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия \_\_\_\_\_
* подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_\_
* организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_
* мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_\_
* создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**7. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

* cамообразованию
* семинарам-практикумам
* курсам повышения квалификации
* мастер-классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Спасибо за сотрудничество!**

**Анкета для молодого учителя**

(*личностные особенности*)

1. ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальном обстановке?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

* да, всегда;
* нет, не всегда;
* нет, никогда;
* другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Ваши предложения по организации работы с педагогом-наставником на следующий период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

*(итоговая)*

Молодой педагог: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | ***Прогностические навыки*** | *Оценка* | | |
| *1* | *2* | *3* |
| 1 | Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП НОО (ООО, СОО). |  |  |  |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО). |  |  |  |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП НОО (ООО, СОО). |  |  |  |
| 4 | Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся |  |  |  |
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся. |  |  |  |
| ***Организаторские и коммуникативные навыки*** | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению учебного плана. |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия. |  |  |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО). |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками. |  |  |  |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП НОО (ООО, СОО). |  |  |  |
| 6 | Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества |  |  |  |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |
| ***Аналитические навыки*** | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями |  |  |  |
| 2 | Умеет анализировать процесс формирование УУД обучающихся. |  |  |  |
| 3 | Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся. |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно выполнять обязанности педагога. Её (его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать такие навыки, как \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_