Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

ФИО участника Олимпиады: **Цуканова Надежда Юрьевна**
Образовательная организация (название учреждения, территориальная принадлежность)
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 6» Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края
Стаж наставничества 4 года

Олимпиадные задания состоят из 20 тестовых и 2-х развернутых вопросов. Есть вопросы, в которых один правильный ответ, есть вопросы с несколькими правильными ответами, есть вопросы (№ 3, 13, 14, 17) ответы на которые Вы должны предложить самостоятельно.
За каждый правильный (тестовый) ответ, вы получаете 5 баллов. За каждый полный (развернутый) ответ, вы получаете 15 баллов. Максимальная сумма составляет 130 баллов.

Критерии оценки:
1- место 110-130 баллов;
2- место 90-109 баллов;
3- место 65-89 баллов.

1. В каких годах в СССР «Наставничество» приобретает характер массового движения?
   А) 20-30 гг. XX века
   Б) 50-х гг. XX века
   В) 80-х гг. XX века
   Г) 70-х гг. XX века
   Д) 90-х гг. XX века

2. Кто является автором утверждения «НАСТАВНИЧЕСТВО – система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»?
   А) С.Я. Батышев
   Б) А.С. Макаренко
   В) Г. Льюис
   Г) В. Даль

3. Дайте определение термина наставник (определение которым вы пользуетесь в своей практике)

   Наставник – это специалист или опытный работник, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания обучающимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом.

4. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника:
   а) Аналитическая деятельность
   б) Реабилитационная деятельность
   в) Информационная деятельность
   г) Методическая деятельность

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

5. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника:
   А) Приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре
   Б) Пробудить мощные душевные силы ученика (наставляемого)
   В) сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие
   Г) развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

6. Выберите основные сферы применения наставничества
   А) Экономическая
   Б) Социальная
   В) Духовная
   Г) Все перечисленные варианты

7. Чем обосновано Ваше выдвижение на роль наставника?
   А) возможностью получения материального поощрения
   Б) желанием передать свои знания и опыт работы
   В) желанием всегда видеть в себе педагогические способности
   Г) другое

8. Какой тип взаимоотношений характерен для наставничества:
   А) **Субъект-субъектный**
   Б) Объект-объектный
   В) Субъект-объектный
   Г) Смешанный

9. Обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи называется:
   А) Наставничеством
   Б) Менторством
   В) Тьютерством
   Г) Коучингом

10. Многие между наставничеством и коучингом ставят знак равенства. Так ли это? Или существует все же определенная разница между ними?
    А) Наставник является главным над наставляемым, для коуча не требуется подчинения от клиента
    Б) Наставник обучает и показывает, а коуч дает подсказки либо проводит поиск решения вместе со своим клиентом
    В) Наставник дает оценки своему наставляемому, коуч не дает прямых оценок, а предлагает клиенту оценить себя и свои достижения самостоятельно
    Г) Все перечисленные варианты

11. Обязан ли работодатель согласно Законодательству Р.Ф. доплачивать сотруднику за наставничество:
    А) Обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом
    Б) Обязан, если такое условие прописано в Коллективном или трудовом договоре
    В) Не обязан
    Г) На усмотрение работодателя

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

12. Какие составляющие присущи процессу наставничества?
А) Осуществление совместного обсуждения целей (иначе говоря – целеполагание) и оказание наставником помощи в планировании деятельности
Б) Проведение интервью (расспрашивания)
В) Демонстрирование (показ, презентация)
Г) Осуществление совместного наблюдения и последующего обсуждения
Д) Проведение консультирования (объяснения)
Е) Построение пошагового обучения (поэлементного разбора) с корректировкой деятельности
Ж) Оказание помощи в формировании как профессиональных, так и социальных связей, в представлении интересов наставляемого (посредничество)
З) Подбор необходимых ресурсов (информация, инструменты для работы и т.д.)
И) Обеспечение упражнениями для самостоятельной проработки
К) Проведение совместной рефлексии
Л) Все перечисленные варианты

13. Каких результатов можно достичь благодаря наставничеству?
А) повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
Б) развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
В) формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

14. Назовите пять основных ошибок в наставничестве?
А) неправильно сформированный пул наставников (ошибочная система критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора);
Б) отсутствие у наставников необходимой подготовки;
В) неправильное внедрение системы наставничества (неправильное позиционирование системы, непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям);
Г) неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате);
Д) неправильная мотивация наставников (не существует единого мнения относительно того, как и в какой форме мотивировать наставников, и стоит ли это делать вообще; очевидно, данный вопрос необходимо тщательно прорабатывать на этапе подготовки с учетом корпоративных принципов мотивации).

15. Назовите основные этапы по внедрению наставничества в образовательной организации:
А) Прохождение наставничества
Б) Организация наставничества
В) Завершение наставничества
Г) Внедрение практики наставничества в образовательной организации
Д) Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

16. Какие мероприятия включает в себя этап назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество:
А) Определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
Б) Издание приказа о назначении наставников
В) Выбор формы наставничества
Г) Все варианты правильные

17. Назовите инструменты реализации наставничества в образовательной организации:
А) консультирование (индивидуальное, групповое, по запросу)
Б) семинары, тренинги по совершенствованию педагогических умений, круглый стол
В) аукцион педагогических идей
Г) взаимопосещение и анализ уроков
Д) мастер-класс, творческие мастерские
Е) анкетирование и диагностирование
Ж) индивидуальные беседы, обмен мнениями
З) совместное моделирование системы занятий и режимных моментов

18. Чтобы успешно реализовать наставничество в образовательной организации какие условия из нижеперечисленных следует соблюдать:
А) Четко определить требования и критерии для педагогов, создать внутреннюю систему оценки работы
Б) Организовать рабочее время так, чтобы наставники имели возможность и желание для работы с наставляемыми
В) Осуществление поддержки системы наставничества руководством образовательной организации, которые в идеале, сами должны выступать в роли наставников
Г) Мотивирование наставников и наставляемых, в том числе и материальное, в случае успешного достижения целей наставничества, а также его реальной пользы для образовательной организации
Д) Все варианты правильные

19. Какие эффекты по результатам внедрения наставничества в образовательной организации Вы можете назвать?

А) Увеличение доли педагогических работников в возрасте до 35 лет, в общей численности педагогических работников образовательной организации
Б) Увеличение доли педагогов, удовлетворенных своим социальным статусом
В) Повышение качества инновационного климата в системе образования

20. Соотнесите термин с его определением:

А) Профессиональная адаптация –	1. процесс овладения молодым специалистом системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике
Б) Должностная адаптация –	2. процесс адаптации молодого специалиста к занимаемой должности, приспособление к условиям и режиму профессиональной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей

А	1
Б	2

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

21. Составьте компетентностную модель педагога-наставника (модель и описание должно составлять объем не более 2-х страниц).

Наставник должен иметь профессиональный опыт, глубокие знания, общепризнанные личные и профессиональные достижения, работать в образовательном учреждении не менее 5 лет. Но этого недостаточно, он должен обладать рядом профессиональных и личностных компетенций:

1. Личностная зрелость. Для того чтобы передавать накопленные опыт и знания молодым педагогам, наставник должен сам состояться не только, как профессионал, но и как личность. Более того, его моральные и этические нормы и ценности должны соответствовать общепризнанным. В самой же работе он должен придерживаться высоких стандартов, уметь принимать ответственность за свою работу, быть замотивирован на достижение результата.

2. Нацеленность на результат. Работа наставника подразумевает, конкретные результаты его подопечных. Это может выражаться в разных количественных и качественных показателях. Если наставник не будет ориентирован на конечный результат, и иметь конкретных целей по его достижению, молодой специалист не сможет достичь хороших показателей в работе.

3. Настойчивость. Наставник должен осознавать и понимать, что могут возникать и определенные сложности. Настойчивость, целеустремленность и желание добиться поставленных целей - одни из главных факторов, определяющие успех всего мероприятия.

4. Легкая обучаемость. Для того чтобы передавать свои знания и опыт, наставник сам должен быть в курсе всех изменений, происходящих в его профессиональной среде, а также непосредственно в самой организации. Он должен быть открыт новым знаниям, легко обучаем, готов к обратной связи и самокритичен.

5. Умение принимать решения. Решительность в принятии решений - важная черта любого сотрудника, выполняющего роль наставника.

6. Сбор, анализ информации, рефлексия. Умение наблюдать за людьми, собирать о них информацию, анализировать ее, а также делать правильные выводы, которые в дальнейшем повлияют на улучшение качества самой работы - важные компетенции наставника.
7. Объективность. Наставник должен уметь избавляться от субъективного отношения к окружающим, быть беспристрастным и не перекладывать свое отношение к руководству, коллегам на воспитание своего подопечного. Объективного отношения требуют и сами подопечные. Наставник должен не только хвалить новичков за все заслуги, но и уметь конструктивно критиковать за совершенные ошибки, при этом, не оскорбляя и не уменьшая их достоинств.
8. Умение выстраивать отношения. Работа наставника непосредственно связана с людьми, то без умения налаживать контакт, устанавливать и поддерживать доверительные отношения, проявлять внимание, уважать интересы, чувства, точки зрения своих подопечных эффективность от процесса будет сведена к минимуму.
9. Способность мотивировать. Наставник является примером и главной поддержкой. Когда у подопечного опускаются руки или, снижается мотивация, именно он должен оказать не только физическую, но и моральную поддержку. Умение мотивировать - важная компетенция наставника, способная привести молодого педагога к хорошим результатам. Наставник обязан не только уметь замотивировать, но и сохранять его настрой на протяжении всего периода, повышать интерес к выполняемой работе, а также доносить до них важность выполняемой ими работы и настраивать на самоотдачу.
10. Способность обучать. Наставнику мало иметь опыт и профессиональные знания. Без умения передать их другим они могут оказаться бесполезны. Поскольку наставник играет роль и педагога, он должен суметь донести до него всю важную информацию и проконтролировать, чтобы в дальнейшем полученные знания были используемы в работе.
12. Ответственность. Наставник должен быть заинтересован в успехах своего подопечного, а также уметь брать на себя ответственность в случае возникновения неудач и проблем. Относясь к процессу наставничества формально, ни один наставник не сможет в полной мере подготовить стоящих специалистов. Именно поэтому, важную роль новых сотрудников играет чувство ответственности самого наставника. Наставник должен искренне желать заниматься передачей своих знаний и опыта, и в то же время осознавать свою ответственность.
13. Ориентированность на цели организации. В своей работе наставник должен в первую очередь ориентироваться на цели и задачи, стоящие перед самой организации, соблюдать правила и придерживаться корпоративной культуры. Своими правильными действиями наставник должен показывать пример, попутно формируя в них корпоративный дух и нужные организации ценности.
15. Коммуникативность. Навык, умение передавать правильно свои мысли, чувства, эмоции так, чтобы они правильно были поняты, восприняты другим человеком. Способность влиять на мнения других людей, убеждать и достигать согласия.
16. Эмоциональная культура, эмпатия. Умеет управлять собственными эмоциями и поведением. Способность понять настроения, чувства, мотивы других людей, и умение строить отношения с людьми с учетом их эмоциональной реакции.

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

22. Предложите кейс руководителю образовательной организации по внедрению системы наставничества (в ответе необходимо описать решение ситуации – руководителю ОО внедрить систему наставничества (или несколько вариантов решений; объем кейса и решение должно составлять не более 3-х страниц).

Решение кейса:

Название кейса	**Проблемы по внедрению наставничества на начальных этапах.**
Решение обозначенной ситуации	При внедрении системы наставничества неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества. От того, насколько внимательно администрация школы, отнесутся к подготовительной работе, зависит успех всего начинания. Неправильно организованные этапы по внедрению наставничества ведут к возникновению проблем. В школах назначается наставник приказом, без согласия педагога. Наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, он должен просто поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Наставники - это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал. Поэтому при выборе наставника должны учитываться основополагающие принципы наставничества: · конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; · взаимный интерес к наставничеству; · добровольность: · взаимопонимание. Нарушение этих принципов ведет к утрате интереса к наставничеству, к его формальной организации. Для решения этой проблемы необходимо желание и согласие педагога стать наставником. В целях выявления потенциальных наставников администрации школы необходимо провести среди педагогического коллектива анкетирование. Анкета для педагога наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности. На следующем этапе внедрения наставничества организовать обучение, курсы, семинары, тренинги по повышению квалификации по теме «Наставничество», т.к. педагоги не подготовлены к новым должностным обязанностям. Наставники и их подопечные - разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Психологическая несовместимость педагога и молодого специалиста приведет к межличностным конфликтам. Для установления отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия подбор наставника осуществлять с позиций совместимости педагогов. Администрации школы и педагогу-психологу провести и проанализировать «Тест на выявление психологической совместимости (на основе теста Р. Б. Кэттела)».

	В целях повышения плодотворного сотрудничества наставника и молодого учителя целесообразно предоставлять молодому педагогу возможность самому выбирать, у кого учиться. АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА 1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»? 2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении. 3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник? 4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель? 5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока? 6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? 7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? 8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке. 9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? 10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? Количество вопросов может варьироваться, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника. АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ 1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят? 2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? 3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? 4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику? 5. 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».) 6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником? 7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)? 8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

Краевая олимпиада педагога-наставника «2 ТТ: от традиций к трендам»
(март 2019 года)

	9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать? 10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?
Комментарий к кейсу (по необходимости)	На начальном этапе «вхождения в профессию» молодому учителю необходим успех и поддержка. Это поможет начинающим педагогам почувствовать себя значимыми, авторитетными, востребованными в профессии людьми. И учителям-наставникам, и руководителям школ целесообразно смоделировать и реализовать ситуации, в которых каждый молодой педагог почувствует себя успешным, значимым. Для этого подходит человек, которому молодой учитель доверяет, с которым советуется, не боится обсудить возникшие проблемы. Во многих школах существуют описанные мною проблемы. Поэтому предложила такие пути их решения. В моей практике молодые педагоги были и есть сейчас, которые «горят» желанием, советуются, впитывают, как губки, знания и опыт, которым я делюсь. Готовы развиваться, участвовать в профессиональных конкурсах.

И.О. директора Лаевская Е.Я.

Для документов