**МАКЕТ ДОКУМЕНТА ПО ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО-ПЕДАГОГА В ПЕРИОД РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

(проводится с использованием 7-балльной шкалы по критериям, перечисленным ниже)

1. Выполнение порученной работы (справляется ли наставляемый с порученной работой за установленное время?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется планом, программой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется планом, программой |

1. Качество работы (насколько тщательно, точно и добросовестно выполняется работа, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения наставника?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работа должна постоянно существенно переделываться | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Результаты работы всегда высокого качества |

1. Уровень профессиональной подготовки (насколько хорошо наставляемый ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными профессиональными навыками для выполнения своих обязанностей?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития проф. навыков |

1. Совместная работа (сотрудничает ли наставляемый с другими коллегами при решении поставленных задач)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими |

1. Способность к деловому общению (умеет ли наставляемый высказать свои мысли, выслушать и понять собеседника?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Высказывания воспринимаются с трудом, не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Хорошо воспринимается, убедителен, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания |

1. Письменные способы выражения (умеет ли наставляемый подготовить письменное сообщение: написать служебную записку, отчет, статью, методическую разработку, конкурсную работу, проект?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тексты должны постоянно переделываться, так как они трудны для восприятия, нелогичны, не соответствуют стандартам | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Тексты всегда соответствуют поставленной цели, легко воспринимаются, соответствуют стандартам |

1. Самостоятельность (может ли наставляемый выполнять порученную работу без посторонней помощи?)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи |

1. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли наставляемый довести начатое дело до конца без напоминаний и постоянного контроля со стороны наставника или руководства)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля |

Средний балл оценки заданий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Средний балл по всем параметрам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ВЫВОДЫ (по среднему баллу осуществляется вывод о потенциале

наставляемого):

|  |  |
| --- | --- |
| Средний балл | Потенциал наставляемого |
| До 3 | Очень низкий  |
| От 3 до 4 | Низкий  |
| От 4 до 5 | Удовлетворительный |
| От 5 до 6 | Высокий  |
| Более 6 | Есть потенциал для профессионального роста. Заслуживает повышения квалификационной категории |

Рекомендации: