

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №1  
города Когалыма ХМАО-Югры**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАОУ СОШ №1 Е.А. Гулиева  
Приказ №381 от «28» августа 2023г.

**ПЕРСОАНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**Наставничество как траектория сотрудничества: точки роста и векторы  
профессионального развития молодого педагога**

Разработала: Смоленская С.А.,  
учитель русского языка  
и литературы

**Когалым, 2023 г.**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Персонализированная Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения MAOY COШ №1
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества MAOY COШ №1 Пр № 362. от «24» августа 2022 г.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ;</u></li> <li>• <u>Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N P-145 "Об утверждении методологии 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";</u></li> <li>• <u>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</u></li> <li>• <u>Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");</u></li> <li>• <u>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08;</u></li> <li>• <u>Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование");</u></li> <li>• <u>Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных</u></li> </ul>

	<p>организациях (2021 год);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;</u></li> <li>• <u>Постановление Администрации города Когалыма от 30.10.2020 №1981 "Об утверждении положений о порядке проведения муниципальных профессиональных конкурсов"</u></li> <li>• <u>Постановление Администрации города Когалыма от 07.12.2022 № 2852 "О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 30.10.2020 № 1981"</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 29.05.2020 №377 "О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях города Когалыма";</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 23.03.2022 №11-Пр-230 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма в 2022 году»;</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 08.04.2022 №11-Пр-285 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»;</u></li> <li>• <u>Приказ № 362. от «24» августа 2022г. МАОУ СОШ №1 г. Когалыма.</u></li> </ul>
<p>Цель</p>	<p>Успешное становление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p>
<p>Задачи</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Облегчение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление молодого учителя на рабочем месте;</li> <li>2. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.</li> <li>3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.</li> <li>4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.</li> <li>5. Формирование мотивации молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.</li> </ol>

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;</li> <li>• повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;</li> <li>• повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;</li> <li>• обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;</li> <li>• использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.</li> </ul>
Основные исполнители	Смоленская Светлана Анатольевна – наставник молодого педагога; Набиева Замина Айдын кызы – молодой педагог
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставника и наставляемого педагога.
Срок реализации программы	2023-2025г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	
1.1. Нормативная база наставнической деятельности.	6
1.2. Концептуальные обоснования программы наставничества	6
1.3. Цель и задачи.	7
1.4. Целевая группа, требования к участникам программы	7
1.5. Этапы реализации программы.	8
1.6. Принципы реализации программы наставничества	8
2. Планируемые результаты.	9
3. Основные направления работы по реализации программы	
3.1. Организация наставничества	10
3.2. Технология управления наставнической деятельностью	11
3.3. Формы и методы работы с наставляемыми:	11
3.4. План реализации этапов программы наставничества	12
4. Оценка результатов программы и ее эффективности	13
5. Результаты реализации программы наставничества	18
6. Приложение	28

## НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08;

Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»;

Приказ № 362 от 24 августа 2022г. МАОУ СОШ №1 г. Когалыма.

### **Концептуальные обоснования программы наставничества**

В качестве концептуального обоснования персонализированной программы наставничества выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая программа наставничества разработана с учетом федерального проекта «Учитель будущего», национального проекта «Образование».

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Персонализированная программа наставничества направлена на становление

наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Основной подход в оказании помощи участникам программы – добровольность, которая обеспечивает взаимную заинтересованность опытных и начинающих учителей.

**Объектом программы** наставничества выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

**Субъектами программы** наставничества являются все участники наставнической деятельности.

Программа предполагает реализацию в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист»;

– «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

### **Цель и задачи**

**Цель:** успешное становление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Организовать процесс адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе и его успешное закрепление на рабочем месте;
2. Выявить профессиональных затруднений молодого учителя и оказать необходимой помощи в их преодолении.
3. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Ориентировать молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.
5. Формировать мотивацию молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

### **Целевая группа, требования к участникам программы**

**Наставник** — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных

дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник **обязан**:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

### **Этапы и срок реализации программы**

#### *Подготовительный*

Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Организационный.

#### *Практический*

В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

#### *Обобщающий*

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

**Срок реализации программы: 2023 -2026г**

### **Принципы реализации программы наставничества**

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

### **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму

единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагога, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Организация наставничества**

Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.

Обязанность наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

### **Составление планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

### **Технология управления наставнической деятельностью**

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - ✓ обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - ✓ участие педагогов в инновационной деятельности;
  - ✓ участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - ✓ диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров.
- Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

### **Формы и методы работы с наставляемыми:**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

## **План реализации этапов программы наставничества первого года**

Этап Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный Август- сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	-беспечение нормативного правового оформления Программы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации Программы наставничества; -разработка дорожной карты по реализации Программы наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений
Организационный Сентябрь-октябрь	-выявить сильные и слабые стороны деятельности учителя; -разработать основные направления работы с наставляемыми	-составление индивидуального плана развития под руководством наставника (Приложение 2), -сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом (Приложение 1), -разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический Октябрь- май	Реализовать основные положения программы	-совместная деятельность наставника и наставляемого в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах; -анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий, внеклассных мероприятий; -диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога; -составление дорожной карты, включающей организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с

		привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов
Обобщающий Май-июнь	Подвести итоги работы по реализации программы и анализировать результативность деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации программы; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И  
ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

**Критерии оценки выполнения программы и ее  
эффективности.**

критерии	показатели	оценка		
		В полной мере 26	Частично 16	Не проявился 06
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по			

	которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях,			

	связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.

### **Мониторинг реализации программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- обратная связь от участников программы (метод анкетирования);
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

### **Индикативные показатели**

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы				
<b>Урочная деятельность</b>						
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2				
	Менее 100%	0				
	Имеется положительная динамика	1				
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3				
	50 — 74% - допустимое	2				
	Менее 50% - недопустимое	0				
	Имеется положительная динамика	1				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень				
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный	
Количество участников	5 и более					
	2 - 4					
	0 - 1					
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более					
	20 — 49 %					
	1 — 19%					
<b>Внеурочная деятельность</b>						
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и Творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью					
Количество участников	5 и более					
	1 - 4					
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более					
	20 — 49 %					
	1 — 19%					
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>						

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате				
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)				
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2				
	3 - 5				
	6 и более				

- 57 – 76 баллов — высокий уровень
- 36 – 56 баллов — средний уровень
- 20 – 35 баллов — низкий уровень
- 0 – 19 баллов — недопустимый уровень

## РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Сведения о педагоге – наставляемом

Ф.И.О. (полностью)	Набиева Замина Айдын кызы
Образование (наименование ОО, год окончания, специальность по диплому)	высшее, бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутский государственный педагогический университет» г. Сургут, бакалавр 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки).
Год окончания учебного заведения	2023
Педагогический стаж	1 год
Должность	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория	первая
Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Реализация требований обновленных ФГОС основного общего, ФГОС среднего общего образования в работе учителя».</li> <li>2. «Формирование у обучающихся навыков правил дорожной безопасности».</li> <li>3. «Создание условий для социальной и культурно-языковой адаптации и интеграции детей мигрантов».</li> <li>4. «Классное руководство: использование ресурсов эффективной коммуникации педагогов, родителей и обучающихся».</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Социальная компетентность детей и подростков: профилактика употребления психоактивных веществ»</li> </ol>
Методическая тема	Технология подготовки школьников к ГИА

### Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		

	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в лицее	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция	2		
<b>ИТОГО:</b>		<b>18</b>		

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

**План реализации мероприятий программы наставничества  
на 2023 – 2024 учебный год**

<b>Сроки</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Ответственные</b>
В течение года	1. Осуществление ряда мероприятий по продолжению работы по профессиональному стандарту. 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам.	Участники проблемной группы
Август	В рамках проекта «Мастерская наставников»: - Закрепление наставников за молодыми специалистами - Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности» - Установочный семинар по введению в методическую тему 2023-2024 уч. года - Участие в августовском совещании педагогических работников образовательных учреждений города Когалыма	Зам. директора, куратор программы, орг. группа
Сентябрь	1. Организационная встреча с наставниками школы «Наставничество: итоги и перспективы» 2. Составление плана работы наставников 3. Консультации по подготовке к участию в конкурсе «Педагогический дуэт» 4. Участие в Методическом квартирнике	Зам. директора, куратор программы  куратор программы
Октябрь	1. Педагогический совет. 2. Подготовка и участие в муниципальном конкурсе «Педагог-наставник». 3. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций. 4. Дорожная карта работы наставляемого. 5. Участие в Методическом квартирнике.	Зам. директора, куратор программы, учителя
Ноябрь	1. Подготовка к конкурсу «Педагогический дебют» 2. Митап для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления» 3. «Рефлексия как инструмент работы наставника» (деловой завтрак). Участие в Методическом квартирнике	Зам. директора, учителя, проблемная группа куратор направления
	1. Промежуточный мониторинг выполнения	Зам. директора

Декабрь	<p>программы наставничества</p> <p>2. «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);</p> <p>«Педагогический проект»</p> <p>3. Участие в Методическом квартирнике</p>	направления педагогическо-наставники
Январь	<p>1. "Сценирование и планирование в работе наставника" (анализ промежуточных результатов программы наставничества)</p> <p>2. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК)</p> <p>3. Участие в Методическом квартирнике</p>	Зам. директора, учителя, ответственные за проведение мероприятия
Февраль	<p>1. Наставничество: ситуационное управление персоналом" (круглый стол)</p> <p>2. Неделя наставников</p> <p>3. Участие в Методическом квартирнике</p>	Зам. директора, куратор направления, наставники
Март	<p>1. Консультация «Функциональная грамотность»</p> <p>2. Мастер-класс «Приемы и методы работы наставника»</p> <p>3. Участие в Методическом квартирнике</p>	Зам. директора, куратор направления, наставники
Апрель	<p>1. «Реализация программы наставничества в школе». Представление опыта работы на городском, региональном уровне</p> <p>2. Защита индивидуального педагогического проекта.</p> <p>3. Участие в Методическом квартирнике</p>	Зам. директора, куратор направления
Май	<p>1. Самоанализ деятельности: консультация по заполнению таблицы рейтинга наставников</p> <p>2. Мониторинг дорожных карт наставляемых</p> <p>3. Подведение итогов программы наставничества за 2024-2025 гг.</p>	Зам. директора, куратор направления
Июнь	<p>1. Планирование работы наставников на 2024 – 2025 учебный год</p> <p>2. Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.</p> <p>3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2024/2025 учебный год)</p> <p>4. Корректировка программы наставничества</p>	Зам. директора, Куратор направления

## Индивидуальный план работы педагога – наставника

<b>ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>
<b>АВГУСТ- СЕНТЯБРЬ</b>
Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение о сновных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;
<b>ОКТАБРЬ-НОЯБРЬ</b>
Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ урока наставником; Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; Практикум по темам "Разработка поурочных планов" Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затрат дней, оказания методической помощи. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Практикум: Подготовка к ГИА . Цель: ознакомить с форматом проведения ГИА. Знакомство с методикой подготовки учащихся к ГИА по предмету.
<b>ДЕКАБРЬ</b>
Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Консультация : Трансляция опыта через выступления
<b>ЯНВАРЬ-ФЕВРАЛЬ</b>

Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.  
Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.  
Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».  
Занятие: «Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.  
Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.  
Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.  
Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.  
Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.  
Консультация: Трансляция опыта через публикации

### МАРТ

Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический).  
Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;

### АПРЕЛЬ

Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).  
Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).  
Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».

### МАЙ

Выступление молодого специалиста на ГМО;  
Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;  
Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;  
Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.  
Подготовка к аттестации

## Направления и содержание деятельности

### Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Методическая тема самообразования	«Технология подготовки школьников к ГИА»
2.	Работа над методической темой самообразования	1 План профессионального образования педагога <a href="https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2024/05/19/plan-professionalnogo-obrazovaniya-uchitelya-russkogo-yazyka-i">https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2024/05/19/plan-professionalnogo-obrazovaniya-uchitelya-russkogo-yazyka-i</a>  2 План самообразования педагога <a href="https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2024/05/19/plan-samoobrazovaniya-uchitelya-russkogo-yazyka-i-literatury">https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2024/05/19/plan-samoobrazovaniya-uchitelya-russkogo-yazyka-i-literatury</a>
3.	Курсовая подготовка	- «Классное руководство: использование ресурсов эффективной коммуникации педагогов, родителей и обучающихся», -«Социальная компетентность детей и подростков: профилактика употребления психоактивных веществ.
4	Деятельность в рамках Совета молодых учителей	1 Систематическая связь с различными учреждениями г. Когалыма: сотрудничество с библиотечной сетью города и Музейно-выставочным центром, СКК «Галактика». 2 Ежегодно мои воспитанники принимают активное участие в социально значимых акциях: «Макулатура, сдавайся!», «Посылка солдату» – ко Дню защитника Отечества, «Поздравок», «Расти, росток», «Добрые крышечки», «Дверь в Новый год». 3 организатором в аудитории в пункте проведения ЕГЭ.
5	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	1 Ведение сайта <a href="https://nsportal.ru/nabieva-zamina-aydynovna">https://nsportal.ru/nabieva-zamina-aydynovna</a> 2 член профессиональных сетевых сообществ «nsportal», «Инфоурок», Якласс 3 провела мастер-класс в рамках методического квартирника с молодыми педагогами; 4 выступала с докладом «Педклассы России» в рамках проведения «Дороги просвещения»; 5 выступала с мастер-классом «В профессию с любовью» перед учащимися 9-11 классов; 6 участвовала в городском методическом квартирнике «Город детства»; участвовала в методическом мероприятии «Педагогические династии».
6	Аттестация	Первая квалификационная категория (июнь 2024 года)

## Раздел 2. Работа над повышением качества образования

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	<p>Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.</p>	<p>Применение системно-деятельностного подхода, использование личностно-ориентированные, развивающие технологии обучения И.С. Якиманской, технологию интенсификации обучения на основе схемных и знаковых моделей учебного материала (В.Ф.Шаталов), смыслового чтения, информационно-коммуникационные, здоровьесберегающие технологии, использование активных методов обучения, развитие умения учащихся сравнивать, анализировать, делать выводы, использовать знания в новой ситуации, устанавливать метапредметные связи.</p> <p>Использование современных оценочных средств с применением ИКТ: интерактивные тесты, использую готовые стандартизированные письменные или устные работы, а также электронные ресурсы сайтов «Решу ГИА», ФИПИ, ФГИС «Моя школа», «СФЕРУМ», Экзамер. Для оценки сформированности компетенций учащихся использование диагностики, основанные на технологии саморазвивающегося обучения Г.К. Селевко.</p> <p>Использование метода оценивания учебных достижений обучающихся с использованием медиапродукта «ЦОП ХМАО-ЮГРЫ Электронный журнал», «Сферум», РЭШ.</p>
2.	<p>Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.</p>	<p>1 призер и 1 победитель муниципального этапа всероссийского конкурса юных чтецов «Живое слово», 4 победителей и 4 призеров всероссийской олимпиады школьников по русскому языку, 1 победитель и 3 призёра всероссийской олимпиады школьников по литературе,</p>
3.	<p>Организация внеурочной деятельности по предмету</p>	<p>Во внеурочной деятельности одним из приоритетных направлений считает духовно-нравственное воспитание обучающихся, приобретение ими опыта публичных выступлений. Мои учащиеся принимают активное участие в различных конкурсах, интернет-проектах. 1 победителя международной интернет-олимпиады «Солнечный свет» по русскому языку для 5 класса «Итоговый тест», 1 победителя международной интернет-олимпиады «Солнечный</p>

		свет» по литературе для 5 класса.
--	--	-----------------------------------

**Результаты освоения обучающимися образовательных программ  
по русскому языку и литературе**

<b>Учебный год</b>	<b>Качество успеваемости %</b>	<b>Общая успеваемость %</b>
2023-2024	78%	100%

### Раздел 3. Научно-методическая работа

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Экспертная деятельность	эксперт по проверке итогового сочинения и итогового собеседования; членом экспертной группы для экспертизы работ участников Всероссийской акции «Педагогический диктант»; член жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников.
2.	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства.	- проведение мастер-класса по теме: «Шрифтовая композиция на уроках литературы в 10-11 классах»; - проведение мастер-класса в рамках методического квартирника с молодыми педагогами; - проведение мастер-класса «В профессию с любовью» перед учащимися 9-11 классов; - выступление на семинаре в рамках городского методического мероприятия «Собрать идеальный урок: метод «рабочий лист»»

### Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Публичные выступления	доклад «Педклассы России» в рамках проведения «Дороги просвещения»;
2.	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет.	Опыт педагогической деятельности по теме: «Шрифтовая композиция на уроках литературы» представлен во Всероссийском конкурсе лекторов, опубликована статья.
3.	Участие в семинарах, мастер-классах и.д.	- участие в городском методическом квартирнике «Город детства»; - участие в методическом мероприятии «Педагогические династии»

## II ЭТАП

### ТЕОРЕТИКО-АПРОБАЦИОННЫЙ (ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ)

2024-2025 учебный год

**Цель:** формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
  - посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работепедагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом **трех аспектов** их деятельности:

1. Учитель наставник, руководитель ШМО – молодой специалист:

- создание условий для адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- помочь овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом **факторов:**

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;

- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.

### **2.1. Организация наставничества.**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого- педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **2.2. Психологическая поддержка молодых специалистов.**

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

### **2.3. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.**

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной

ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;

- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

#### **2.4. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.**

В МАОУ СОШ №1 следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференций;
- посещение курсов повышения квалификации.

### **ПЛАН РАБОТЫ**

**Цель:** оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

**Задачи:**

- 1) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в

непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

- 2) Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
- 3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

#### **Прогнозируемый результат:**

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

#### **Основные виды деятельности:**

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

### **Планирование работы**

#### **2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего

дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Анкетирование наставляемого на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 3 сентября	Методист-наставник
2	Разработка и утверждение плана работы с наставляемым на 2024 - 2025 учебный год	До 5 сентября	Заместитель директора, руководитель ШМО
3	Внесение корректировок в план работы ШМО с учетом плана работы с наставляемым	Сентябрь	Замдиректора, руководитель ШМО
4	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы.	Сентябрь, в течение месяца	Замдиректора по УВР
5	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, наставники
6	Самообразование. Работа над проблемными направлениями. Специфика подготовки обучающихся к ВОШ	Октябрь	Педагог-наставник

7	Самообразование. Работа над проблемными направлениями. Подготовка и критерии проверки итогового сочинения по литературе.	Ноябрь	Замдиректора, руководитель ШМО, учителя-предметники
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, наставники
9	Всероссийский конкурс педагогических работников «Лучшие практики наставничества», в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»	Ноябрь	Методист, педагог-наставник, наставляемый
10	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Психолог
11	Самообразование. Работа над проблемными направлениями. Подготовка и критерии проверки итогового собеседования по русскому языку.	Январь	наставники
12	Самообразование. Работа над проблемными направлениями. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Январь	наставники
13	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Замдиректора, наставляемый
14	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады	По графику декад	Заместитель директора, молодые специалисты, руководитель ШМО
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Психолог
16	Заседание ШМО. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора, молодые специалисты, учителя-наставники, руководитель ШМО

17	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год.	Июнь	Методист, наставник, наставляемый
----	--	------	---

### **5. Планируемые результаты программы.**

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 Г.КОГАЛЫМА ХМАО-ЮГРЫ**

**План работы  
педагога – наставника  
ФИО  
на 2023– 2024 учебный год**

### Сведения о педагоге – наставнике

Ф.И.О. (полностью)	
Образование (наименование ОО, год окончания, специальность по диплому)	
Год окончания учебного заведения	
Педагогический стаж	
Должность	
Квалификационная категория	
Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года)	
Методическая тема	

### Сведения о педагоге – наставляемом

Ф.И.О. (полностью)	
Образование (наименование ОО, год окончания, специальность по диплому)	
Год окончания учебного заведения	
Педагогический стаж	
Должность	
Квалификационная категория	
Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года)	
Методическая тема	

#### 1. Цели и задачи работы педагога - наставника

**Цель работы:**

**Задачи:**

#### 2 Планирование работы включает:

- организационно-педагогическую работу;
- учебно-методическую работу;
- методическую помощь;
- работу с документами;
- работу по саморазвитию;
- рефлексию деятельности наставника и наставляемого.

#### 3 Содержание деятельности:

- диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
- изучение нормативных документов, методических рекомендаций, регламентирующих деятельность педагога в образовательном учреждении;

- составление плана работы с молодым специалистом;
- изучать личностных качеств молодого специалиста;
- создание оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- оказание помощи в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;
- создание условий, способствующих раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;
- собеседование с молодым специалистом по итогам учебного года (анализ выполненной работы)

### **Индивидуальный план работы педагога – наставника**

Дата	Мероприятие/тема	Планируемый результат	Формы и методы	Примечания
сентябрь				
октябрь				
ноябрь				
декабрь				
январь				
февраль				
март				
апрель				
май				

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1

ДОРОЖНАЯ КАРТА  
профессионального роста молодого педагога  
ФИО

на 2023-2024 учебный год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие сведения о молодом педагоге
2. Направления и содержание деятельности
  - 2.1. Повышение квалификации и педагогического мастерства
  - 2.2. Работа над повышением качества обучения
  - 2.3. Научно-методическая работа
  - 2.4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

## ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Ф.И.О.

Образование

Стаж педагогической работы

Квалификационная категория

Педагогическая нагрузка

## НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету	
2.	Методическая тема самообразования	
3.	Работа над методической темой самообразования	
4.	Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.	
5.	Курсовая подготовка	
6.	Деятельность в рамках Совета молодых учителей	
7.	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	
8.	Аттестация	

## Раздел 2. Работа над повышением качества образования

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.	
2.	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.	
3.	Организация внеурочной деятельности по предмету	
2.	Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)	

### Качество работы учителя

Период	% успеваемости	% качества
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Учебный год		

### Раздел 3. Научно-методическая работа

<b>№</b>	<b>Направление и содержание деятельности</b>	<b>Реализация</b>
1.	Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	
2.	Публикации в данном направлении	
3.	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства.	

### Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

<b>№</b>	<b>Направление и содержание деятельности</b>	<b>Реализация</b>
1.	Публичные выступления	
2.	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет.	
3.	Участие в семинарах, мастер-классах и.д.	

**ПАМЯТКА № 1 «ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ НАСТАВНИКА  
С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ»**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. *Не угрожать.* Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. *Не проповедовать.* «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. *Не поучать.* Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. *Не подсказывать решения.* Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
6. *Не выносить суждений.* Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. *Не оправдывать и не оправдываться.* Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. *Не ставить «диагноз».* «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

**ПАМЯТКА № 2 «АНАЛИЗ ПРОВЕДЕННОГО ЗАНЯТИЯ»**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

1. Группа \_\_\_\_\_

2. ФИО педагога \_\_\_\_\_

3. Количество воспитанников по списку \_\_\_\_\_

4. Присутствовало на занятии \_\_\_\_\_

5. Форма проведения \_\_\_\_\_

*Организация занятия*

1. Наличие конспекта занятия \_\_\_\_\_

2. Готовность оборудования \_\_\_\_\_

3. Своевременное начало и конец занятия \_\_\_\_\_

4. Рациональность распределения между частями занятия \_\_\_\_\_

5. Эффективность руководства обучающимися \_\_\_\_\_

6. Рациональное использование места, оборудования и наглядных пособий  
\_\_\_\_\_

*Учебно-воспитательная работа на занятии* 1. Используемые методы и приемы обучения и их эффективность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Эффективность вводной части занятия \_\_\_\_\_

3. Эффективность основной части занятия \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Эффективность заключительной части \_\_\_\_\_

*Деятельность педагога на занятии*

1. Умение пользоваться словом, показом, педагогическими приемами, культурой речи

---

2. Владение детским коллективом \_\_\_\_\_

---

Выводы и рекомендации

---

(дата) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_

## **ЧЕК-ЛИСТ «КАК ПОДГОТОВИТЬ И ПРОВЕСТИ ЗАНЯТИЕ»**

Занятие пройдет правильно, полноценно, с пользой для детей, если перед его проведением педагог правильно составит план мероприятия, все подготовит, организует. **Подготовка к занятию**

- **Определение темы и ведущих понятий**

1. Четко определить и сформулировать тему.
2. Определить место темы в учебном плане.
3. Определить ведущие понятия, на которые опирается данное занятие.
4. Обозначить для себя ту часть материала, которая будет использована в дальнейшем на других занятиях.

- **Определение целей и задач**

1. Определить целевую установку занятия — для себя и для детей, понять, зачем данное занятие вообще нужно. Обозначить образовательные, коррекционноразвивающие и воспитательные задачи занятия.

- **Планирование учебного материала**

1. Подобрать литературу по теме. Отобрать из доступного материала только тот, который необходим для решения поставленных задач.
2. Подобрать задания, необходимые для решения поставленных цели и задач.
3. Упорядочить задания в соответствии с принципом «от простого к сложному».

- **Продумывание «изюминки» занятия**

1. Это может быть «гость», неожиданное задание, интересный опыт, нестандартный подход к уже известному.

- **Группировка отобранного материала**

1. Продумать, в какой последовательности будет организована работа с отобранным материалом, как будет осуществлена смена видов деятельности.

- **Планирование контроля за деятельностью детей 1.**

Продумать:

- что контролировать,
- как контролировать,
- как использовать результаты контроля.

- **Подготовка оборудования**

1. Составить список необходимых наглядных дидактических пособий и оборудования, ТСО.
2. Проверить, все ли работает.

**АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА (ПЕРВИЧНАЯ)**

Уважаемый педагог-наставник! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДООУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вы готовы к наставничеству?
2. Насколько полезной для Вас будет совместная деятельность в процессе наставничества?
3. Насколько полезной для наставляемого будет совместная деятельность в процессе наставничества?
4. Насколько успешно с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?
5. Насколько успешно с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?
6. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования деятельности в рамках наставничеству?
7. Какой из аспектов адаптации является наиболее важным для наставляемого в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров):
  - помощь при вхождении в педагогический  коллектив
  - помощь при взаимодействии с детским  коллектив
  - освоение практических навыков работы
  - изучение теории, выявление пробелов в знаниях
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):
  - самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым
  - совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого
  - личные консультации по мере необходимости
  - совместный разбор практических заданий в процессе наставничества

**АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО (ПЕРВИЧНАЯ)**

Уважаемый педагог! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вам необходима поддержка от наставника?
2. Оцените пользу организованных для Вас мероприятий по развитию профессиональных навыков.
3. Оцените ожидаемый уровень поддержки наставника.
4. Насколько доступным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?
5. Насколько важна для Вас помощь наставника в раскрытии и оценке Вашего личного профессионального потенциала?

**Анкета для педагога- наставника для анализа  
промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог-наставник! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества в МАОУ СОШ №1. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?	
<input type="checkbox"/> помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
<input type="checkbox"/> освоение практических навыков работы;	
<input type="checkbox"/> изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
<input type="checkbox"/> освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	
<input type="checkbox"/> самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
<input type="checkbox"/> в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
<input type="checkbox"/> личные консультации в заранее определенное время;	
<input type="checkbox"/> личные консультации по мере возникновения необходимости;	
<input type="checkbox"/> поэтапный совместный разбор практических заданий	
Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

## Анкета для молодого педагога для анализа

### промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ОУ. 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 \_\_\_\_\_

2. 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 \_\_\_\_\_

3. 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 \_\_\_\_\_

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

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

5. 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 \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? \_\_\_\_\_
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период
- \_\_\_\_\_

**АНКЕТА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ТРУДНОСТЕЙ В РАБОТЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (САМООЦЕНКА, ОЦЕНКА)**

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование коррекционно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Овладение содержанием программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Осуществление взаимодействия с детьми в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Диагностика воспитанников				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Взаимодействие с родителями				

## Оценочная шкала самоанализа педагогического мастерства

Ф.И.О. наставляемого \_\_\_\_\_

№ п/п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степень выраженности (отметить знаком «+»)				
		Высокая	Достаточная	Средняя	Слабая	Отсутствует
<b>1. Проявление профессиональных качеств педагога</b>						
1.	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам					
2.	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей					
3.	- владеет: речью; распределением и переключением внимания, -находит выход из любой ситуации; владеет показом способов деятельности; умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия.					
4.	Использует в работе ТСО и ИКТ					
5.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности					
6.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать					
7.	Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе					
<b>2. Проявление организационно-методических умений</b>						
1.	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик					

2.	Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу на занятии					
3.	Желание помочь каждому ребенку проявить себя					
4.	Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом					
5.	Видение важности совместной взаимодействия с родителями					
6.	Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним					
7.	Самообразование и самовоспитание					
<b>3. Проявление личностных особенностей</b>						
1.	Добросовестность					
2.	Такт					
3.	Требовательность к себе					
4.	Гуманность					
5.	Эмпатия					
6.	Рефлексия					
7.	Оптимизм					
8.	Организованность					
9.	Инициативность					
10.	Терпение, выдержка					
<b>4. Внешние проявления</b>						
1.	Культура речи, выразительность дикции, жестов					
2.	Профессиональная и общая эрудиция					
3.	Манера поведения					
4.	Опрятный внешний вид					
<b>5. Проявление творческих способностей и педагогической инициативы</b>						
1.	Активная общественная деятельность					

2.	Педагогическая нагрузка творческая группа, педагогические клубы, руководство МО и т.д.)					
3.	Обобщение опыта через СМИ					
4.	Активное участие в конкурсах разного уровня					
	Тема для аттестации:					
	Проблемы:					

## АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА (ИТОГОВАЯ)

Уважаемый педагог-наставник! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ.

Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько эффективно Вы смогли организовать процесс наставничества?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?
3. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?
4. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими знаниями?
5. Каков уровень профессионализма, наставляемого на данный момент?
6. Готов ли наставляемый к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
7. Какой из аспектов адаптации был наиболее важным для наставляемого в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров):
  - помощь при вхождении в коллектив
  - освоение практических навыков работы
  - изучение теории, выявление пробелов в знаниях
8. Какой из используемых Вами методов обучения явился наиболее эффективным в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):
  - самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым
  - совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого
  - личные консультации по мере необходимости
  - совместный разбор практических заданий в процессе наставничества
9. Насколько была полезна практика наставничества лично для Вас?
10. Каков, по Вашему мнению, уровень удовлетворения от совместной работы?

### Анкета для наставляемого (итоговая)

Уважаемый педагог! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вас устроила периодичность общения с наставником?
2. Насколько удовлетворила Вас совместная работа с наставником?
3. Насколько полезны были организованные для Вас мероприятия по развитию профессиональных навыков?
4. Насколько доступным для Вас был план работы, выстроенный наставником?
5. Насколько комфортно для Вас было профессиональное общение с наставником?

**Образец отчета  
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж

- Стаж работы в

школе – Недельная

нагрузка –

За отчетный 20\_\_- 20\_\_учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы

1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

3.1. Классы, в которых работала

3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)

3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.4. Работа со слабоуспевающими детьми

3.5. Работа с родителями, классное руководство

**Выводы:** итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать)

**отчет наставника  
о проделанной работе с молодым специалистом**

ФИО молодого специалиста

за 20\_\_ - 20\_\_ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

Сколько уроков молодого специалиста было посещено:

Какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому специалисту в течение года:

Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста:

Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков

Прогнозирование работы на новый учебный год:

# МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## Анкета

### «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

№ п/ п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
<b>2. Планирование.</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация.</b>		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция.</b>		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
<b>5. Владение технологией современного урока/занятия.</b>		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		
1.		

**АНКЕТА**  
**для молодых педагогов**

---

**ФИО специалиста**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да  
Нет  
Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

---

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практикоориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)\_\_\_\_\_

## НАСТАВНИК - МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ



Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив школы. Молодой преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, председателя методического объединения, учителей-коллег, классных руководителей и психологов. Ведь все они могут помочь новичку в календарно-тематическом планировании, и рассказать о специфике работы с детьми и поделиться опытом многими другими способами. Ведь каждый из них - мастер своего дела. Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель. Хотелось бы, чтобы так было во всех школах, тогда число молодых учителей будет значительно больше, а престиж профессии учителя выше.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается со многими вопросами. Один из них: с чего начать? Кажется бы, знаний, которые получают выпускники педагогических ВУЗов и колледжей, достаточно. Но молодым учителям не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой, а современной школе нужен профессионально компетентный, творчески работающий педагог, оперативно включающийся в инновационные процессы.

В одной из своих статей Л.Н.Толстой писал, что современным делает учителя сочетание любви к детям с профессиональными знаниями и увлечение педагогической деятельностью. Такому учителю свойственно стремление к постоянному профессиональному росту, личностному совершенствованию, подъему общего культурного уровня. Именно о таком учителе мечтает каждая школа, именно таким должен быть каждый молодой педагог.

### **Семь золотых правил для учителя.**

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперед шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

### **Заповеди молодому учителю.**

1. Окупись в свою работу и тогда ничто не помешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ученика.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.
9. Будь для ученика не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

### **Памятка начинающему учителю.**

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придержишься всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.
4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.
5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс.

Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.

7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.
8. Комментируя оценки знаний, старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.
9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.
10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

### **Советы опытных коллег молодому учителю**

1. Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов у доски, на столе, чисто ли в классе.
2. Рационально используйте каждую минуту урока.
3. Объясните ученикам цель, задачи, урока.
4. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
5. Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше, если её исправят учащиеся.
6. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше писать, решать примеры, творить.
7. На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
8. Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
9. Обращайте внимание на воспитательные аспекты урока: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
10. Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
11. Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие.
12. Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
13. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

### Советы для молодого учителя

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.
3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: Кто не выполнил домашнее задание? - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
6. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
8. Удерживайтесь от излишних замечаний.
9. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.

## Памятка молодому учителю при подготовке к уроку

1. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
3. Изучите методические пособия к проведению урока.
4. Серьезно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
5. Не забудьте, что УВП в целом и его важнейшая часть - урок, подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.
6. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном уроке.
7. Все ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
8. В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством.
9. Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.
10. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.
11. Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.
12. Постарайтесь "примерить" свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам. Как ликвидировать пробелы в их знаниях, как предупредить ошибки - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.
13. Подумайте, что завтрашние занятия были связаны со своей системой изучения той или иной темы. Пусть каждый урок - законченное целое, но он - звено всего учебного и воспитательного процесса.

## Памятка при обобщении педагогического опыта

*Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуйте дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания детей, молодёжи.*

1. Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений учащихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием школьников. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.
  2. Избирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в вашей работе и ваших товарищей. Целесообразно взять тему, которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постарайтесь её оформить как можно точнее, конкретнее.
  3. Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по-другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений учащихся), сопроводив их краткими разъяснениями.
  4. Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточняйте план; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы.
  5. Дальше доклад. Сначала - черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "научнообразно". Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов.
  6. Оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются ученики.
  7. Материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.
  8. Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты.
- Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы учащихся, списки литературы и т.д.) Внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.

Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства.

Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому необходимо

ПОМНИТЬ:

- ✓ самое благое поприще – служение добру и правде;
- ✓ самая верная дорога – дорога честного труда;
- ✓ самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны;
- ✓ самый мужественный поступок – признание собственных ошибок;
- ✓ самая прочная жизненная опора – знания.