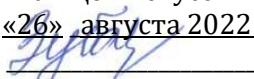


Принято:

на педагогическом совете
МБОУ «Центр образования
№ 22 – Лицей искусств»
протокол № 1
от «28_» августа 2022 г.

Утверждаю:

директор МБОУ
«Центр
образования № 22
– Лицей искусств»
«26» августа 2022 г.


(А.В. Зубарев)



**Программа наставничества
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Центр образования № 22 –
Лицей искусств»**

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказа министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области»;
- приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;
- с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- уставом МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств».

Программа наставничества (далее – Программа) – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа является ориентиром для организации методической работы Центра образования № 22 по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей:

- работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации;
- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;
- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- работу с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Паспорт программы.

Наименование Программы	Программа развития системы наставничества в муниципальном образовательном учреждении «Центр образования № 22 – Лицей искусств» на 2021-2025 годы
------------------------	--

Разработчики Программы	Администрация и педагоги МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»
Цель Программы	<p>Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Центр образования № 22 – Лицей искусств» (далее – Центр образования).</p>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) Содействие созданию в Центре образования № 22 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; 2) Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях; 3) Регулирование системы непрерывного педагогического образования, внедрение эффективных внутрикорпоративных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, ориентированных на достижение высокого качества образовательных результатов. 4) Привлечение и закрепление молодых педагогов, создание условий для развития системы наставничества, профессионального консультирования, сопровождения и поддержки. 5) Содействие ускорению процесса профессионального становления педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью 6) Создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества; 7) Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; 8) Осуществление персонифицированного учета

	<p>обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;</p> <p>9) проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;</p> <p>10) формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;</p>
Механизм реализации программы	<p>Программа реализуется через школьные микро-проекты и вовлечение молодых педагогов в муниципальные проекты «Наставничество молодых. Новые смыслы», «Наставничество – современный формат»</p>
Участники и исполнители программы	<ul style="list-style-type: none"> – Администрация МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»; – педагоги-наставники; – наставляемые педагоги
Срок реализации программы	<p>2022 – 2024 годы</p>
Ожидаемые конечные результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1) измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования; 2) Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; 3) Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; 4) Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; 5) Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников Центра образования, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; 6) Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся; 7) Снижение показателей неуспеваемости учащихся; 8) Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; 9) Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; 10) Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества; 11) Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">– повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;– снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;– увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;– снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;– включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья. |
|--|--|

В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник - специалист – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-OneMentoring).

Старший наставник - педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring).

Ведущий наставник - педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (TeamMentoring).

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого (ИОТН) – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности,

направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

2. Анализ состояния системы наставничества в МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»

Молодой педагог – важный субъект социальных перемен, огромная инновационная сила. Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности методической системы МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств».

По состоянию на 01.08.2022 в образовательной организации работает 24 молодых педагога со стажем работы от 0 до 5 лет, из них:

- со стажем - 0 лет – 5 человек;
- со стажем работы 1 год и более – 3 человека;
- со стажем работы 2 года и более – 7 человек;
- со стажем работы от 3 лет и более – 5 человек;
- со стажем работы от 4 лет и более – 4 чел.

из них:

- воспитатели (дошкольное отделение) – 4 чел.;
- учителя различных предметных областей – 18 чел.;
- педагоги дополнительного образования – 1 чел.;
- педагоги - психологи – 1 чел.;

Работа по созданию условий комфортного профессионального вхождения молодых педагогов имеет системный характер.

Система сопровождения молодых специалистов на муниципальном уровне (внешний контур) включает:

- проведение в жизнь проекта по работе с молодыми педагогами «Энергия молодости в образование»;
- работу Совета молодых педагогов;
- деятельность Клуба молодых начинающих педагогов «Я – учитель»;
- работу педагогической студии «Мир творческих открытий: учитель-профессионал XXI века» (модель методического маршрута как форма организации деятельности учителя в контексте новых требований ФГОС и профессионального стандарта «Педагог») в формате проведения практикума по определенной теме;
- работу Школы передового опыта «Лучшее от лучших» (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы с молодыми педагогами в формате передачи сформированного передового опыта победителями конкурсов профессионального мастерства, ПНПО, направленного на преодоление реальных затруднений, потребностей и квалифицированных дефицитов в рамках требований ФГОС и профессионального стандарта, выявленных проблем в рамках проведения инновационных методических мероприятий силами членов Ассоциации творчески работающих и молодых педагогов муниципального образования город Тула);
- сопровождение молодых педагогов в рамках конкурсного движения.

Система сопровождения молодых специалистов на уровне образовательной организации МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств» (внутренний

контур) включает:

- работу молодых педагогов в рамках ШМО;
- тьюторское сопровождение индивидуальной профессиональной карьеры педагога, наставничество;
- работу «Школы молодого педагога» на базе образовательной организации;
- создание творческих групп молодых педагогов на базе образовательной организации;

Главная цель осуществляемой деятельности – оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной адаптации, выявление и развитие творческого потенциала молодых педагогов, содействие в развитии профессионального мастерства, ориентированного на достижение высокого качества образовательных результатов, закрепление молодых специалистов в образовательной организации.

В Центре образования № 22 ведётся работа по формированию индивидуального образовательного маршрута, развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов через систему наставничества.

Наставничество в образовательной организации – это способ передачи накопленных знаний и навыков опытным педагогом молодым специалистам, который содействует профессиональному развитию, карьерному росту, раскрытию творческого потенциала.

За каждым из молодых специалистов закреплён наставник.

В организации процесса наставничества важную роль играет администрация образовательной организации, отвечающая за то, чтобы молодой специалист остался работать и выстраивал свой карьерный рост, горизонтальный и вертикальный, на базе школы.

Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодого управленца через оказание систематической адресной помощи с учётом его потребностей и индивидуальных качеств.

В системе наставничества в Центре образования № 22 в той или иной степени развиты различные формы наставничества: традиционное наставничество на постоянной и продолжительной основе, ситуативное наставничество, целеполагающее наставничество, мотивационное наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество, виртуальное наставничество.

Анализ опыта наставничества позволил сформулировать основные принципы формирования системы наставничества, по которым строится система работы:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологический контакт наставника и наставляемого;
- личный положительный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого педагога;

- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием его функциональных обязанностей.

Выбор содержания работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

С целью сведения к минимуму возможных рисков и устранению проблем на всех уровнях необходимо:

- координировать совместную деятельность со всеми участниками системы сопровождения молодых педагогов;
- активизировать работу по формированию индивидуального образовательного маршрута и развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов;
- совершенствовать работу наставников;
- осуществлять реформирование системы методической работы для создания полноценной и преемственной системы сопровождения молодого педагога.

Комплексный подход всех субъектов, включенных в систему сопровождения, позволит разрешить проблемы профессионального вхождения молодого педагога и начинающего руководителя, создаст условия для профессиональной адаптации, становления и развития и, в свою очередь, будут способствовать повышению конкурентоспособности, компетентности молодых педагогов, обеспечению развития кадрового потенциала образовательной организации.

3. Кадровые условия реализации Программы

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. – Разработка целевой модели наставничества. – Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. – Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. – Реализация кадровой политики в Программе наставничества. – Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества 	Январь 2022
<u>Куратор</u> – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование базы наставников и наставляемых. – Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). – Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. – Контроль проведения программ наставничества. – Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. – Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. – Мониторинг эффективности целевой модели наставничества 	Январь – июнь 2022
<u>Наставник</u> – участник Программы, 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.	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка и реализация индивидуальных планов развития. – Реализация формы наставничества «Ученик–ученик». – Реализация формы наставничества «Учитель–учитель». 	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
<u>Наставляемый</u> – участник Программы,	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего

<p>который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p>		<p>периода</p>
--	--	----------------

4. Модели наставничества.

Модель наставничества	Описание системы работы
Традиционное наставничество на постоянной продолжительной основе	Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом по системе один - один
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты
Наставничество в режиме разработки и реализации образовательных проектов	Совместная деятельность наставника и наставляемых по разработке и реализации образовательного проекта
Мотивационное наставничество	Встречи педагогических работников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных
Флэш-наставничество	<p><u>Флэш-наставничество</u> имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.</p> <p><u>Последовательное флэш-наставничество</u>: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.</p> <p><u>Скоростное наставничество</u> – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.</p> <p><u>Групповое флэш-наставничество</u>: наставник работает в</p>

	паре с небольшой группой подопечных
Реверсивное наставничество	Менее опытный сотрудник организует встречу (обучение) для более опытного по вопросу, в котором начинающий разбирается лучше
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн

5. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
	<i>I. Организационный этап (январь-июнь 2022)</i>	
1) Подготовка условий для запуска Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Создание благоприятных условий для запуска Программы. – Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. – Выбор аудитории для поиска наставников. – Информирование и выбор форм наставничества. – На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы 	Дорожная карта реализации наставничества
2) Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию <u>базы из числа обучающихся</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проявивших выдающиеся способности; – мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; – демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты; – с ограниченными возможностями здоровья; – попавших в трудную жизненную ситуацию; – имеющих проблемы с поведением; – не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. <p><u>База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией – молодых специалистов; – находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; – находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; – желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

<p>3) Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения</p>
<p>4) Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>- Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. - Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
<p>II. Основной этап (июнь 2022-июнь 2024 гг.)</p>		
<p>Организация хода реализации наставнической Программы</p>	<p>- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. - Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p>	<p><u>Мониторинг:</u> – сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; – получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы</p>
<p>III. Завершающий этап (июнь 2024-август 2024 гг.)</p>		
<p>Завершение Программы</p>	<p>– Подведение итогов работы каждой пары/группы. – Публичное подведение итогов и популяризация практик. – Подведение итогов реализации Программы</p>	<p>Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников</p>

6. Система программных мероприятий в соответствии с формами наставничества

Исходя из образовательных потребностей Центра образования № 22 Программа предусматривает следующие формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»,

6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена

детско-юношеских организаций и объединений	мнениями и реализации собственных проектов
--	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<i>Форма</i>	<i>Цель</i>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Механизм реализации

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на ученической конференции

6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в школе.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
--------------	-------------

«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Механизм реализации

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

7. Организация деятельности по форме «Педагог-педагог»

Форма наставничества	«Педагог - педагог»
Наставляемый	Ф.И.О. молодого специалиста
Наставник	Ф.И.О. педагога-наставника
Сроки реализации	год, месяц
Цели и задачи	Цель: Формирование эффективной системы поддержки

	<p>профессионального самоопределения педагогов с использованием различных форм наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Обеспечить плавный «вход» молодого/ начинающего педагога и специалиста в целом в профессию 2) Создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
<p>Планируемые мероприятия</p>	<p><u>Микро-проект «Опытный педагог – молодой специалист»:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами 2) Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого (вновь прибывшего) педагога. 3) Диагностика оценки квалификационного уровня молодого (вновь прибывшего) педагога. Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности. 4) Составление информационной карточки молодого (вновь прибывшего) педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. специалистами, исходя из результатов диагностики. Примерный план работы наставника с молодым (вновь прибывшим) специалистом. 5) Разработка перспективного индивидуального плана самообразования молодого (вновь прибывшего) специалиста. 6) Курсы повышения квалификации (по результатам диагностики). 7) Создание «Портфолио педагога» Макет портфолио педагога. 8) Отчет молодых (вновь прибывших) специалистов о проделанной работе. Примерный отчет молодого специалиста. 9) Оценка педагогической деятельности молодого специалиста <p>Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>Оценка педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <ol style="list-style-type: none"> 10) Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами. 11) Разработка плана дальнейшей работы с молодыми специалистами. <p><u>Микро-проект «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Диагностика индивидуальных затруднений. 2) Индивидуальные консультации по вопросам, вызывающим затруднения. 3) Оказание практической помощи по вопросам, вызывающим затруднения. 4) Изучение успешного педагогического опыта. 5) Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 6) Обзор новинок литературы по интересующим вопросам. 7) Оказание помощи педагогу в аттестации. 8) Выбор курсов повышения квалификации для устранения

	<p>профессиональных затруднений.</p> <p><u>Микро-проект «Опытный предметник – неопытный предметник»:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. 2) Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития. 3) Разработка мер по преодолению трудностей, разработка плана индивидуальной работы. 4) Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога. 5) Индивидуальные беседы и консультации наставника с наставляемым. 6) Обсуждение новинок методической литературы по преподаваемым дисциплинам. 7) Изучение нормативно-правовой документации. 8) Консультации по частным вопросам методики преподавания. 9) Взаимопосещение уроков. 10) Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока 11) Организация курсов повышения квалификации. 12) Отчет о проделанной работе.
<p>Портрет участников - Наставник</p>	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принятие 2. Умение слушать 3. Умение слышать 4. Умение задавать вопросы 5. Равенство 6. Честность и открытость 7. Надежность 8. Последовательность <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников</p>
<p>Наставник-консультант</p>	<p>- создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>- контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>
<p>Наставник-предметник</p>	<p>опытный педагог того же предметного направления, что наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>
<p>Портрет участников - Наставляемый</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. 2) Специалист колледжа, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

	<p>3) Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>4) Педагог, нуждающийся в конкретной помощи по преподаваемой дисциплине.</p>
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.</p> <p>Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов</p>

8. План реализации мероприятий Программы наставничества 2022-2023 год

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<ul style="list-style-type: none"> -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. -Требования к оформлению школьной документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: «Планирование и организация работы по предмету» (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, - знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); - изучение инструкций: «Как вести электронный журнал, личные дела обучающихся»; - выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей. 	август-сентябрь 2022	<ul style="list-style-type: none"> -директор школы Зубарев А.В. -зам. директора по НМР Безрукавая В.А., -руководители ШМО, - наставники
2	<ul style="list-style-type: none"> -Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». 	сентябрь – октябрь 2022	<ul style="list-style-type: none"> -директор школы Зубарев А.В. -зам. директора по НМР

	-Составление плана работы молодого специалиста.		Безрукавая В.А., -руководители ШМО, - наставники
3	-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. -Семинар классных руководителей. -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. -Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. - Занятие: «Работа со школьной документацией»; - обучение составлению отчетности по окончанию триместра; - изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. - Занятие: «Современный урок и его организация». - Практикум: «Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету».	Ноябрь 2022	-директор школы Зубарев А.В. -зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники
4	- 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. - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	Декабрь 2022	-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники
5	- 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». - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	Январь 2022	-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники
6	Занятие: «Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам». -Посещение уроков, мероприятий, классных часов, мастер-классов у опытных учителей школы. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Февраль 2023	-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники

	<p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»</p>		
7	<p>- Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>- Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	Март 2023	<p>-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники</p>
8	<p><u>Неделя молодого педагога.</u></p> <p>- Практическое занятие: «Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры)».</p> <p>- Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».</p>	Апрель 2023	<p>-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники</p>
9	<p>- Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	Май 2023	<p>-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники</p>
10	<p>- Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	в течение года	<p>-зам. директора по УВР и НМР Ефимова Г.П., Безрукавая В.А., Зуева Н.В., -руководители ШМО, - наставники</p>
11	Оказание социально- психологической	в течение	Социально-

	помощи молодым педагогам	года	психологическая служба
--	-----------------------------	------	---------------------------

9. План работы с молодыми специалистами на 2023-2024 учебный год

Дата	1-й год работы «Компетентность учителя – залог творчества и успеха учащихся»	2-й год работы «Самостоятельный творческий поиск»	3-й год работы «Выбор индивидуальной педагогической линии»
Август 2023	-Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника.	-Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	-Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
Сентябрь 2023	-Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). -Составление тематического планирования; -Посещение уроков молодых специалистов наставниками -Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.	-Час общения с молодыми специалистами -«Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом) учебном году» -Посещение уроков наставника. -Подготовка учи к уроку. -Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом.	-Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. -Организация методической помощи в проведении родительского собрания. - Посещение уроков своих коллег.
Октябрь 2023	<u>Консультации:</u> -Методы изучения личности школьника. -Требования к плану воспитательной работы класса. -Методика разработки плана воспитательной работы. - Подготовка и проведение родительского собрания.	- Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	-Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. -Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам.
Ноябрь 2023	- Изучение теории «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». -Посещение уроков коллег в МО.	-Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока»	-Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. -Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
Декабрь 2023	- Современные образовательные технологии. - Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. -Посещение внеурочных	-Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). - Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	-Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). -Посещение молодыми специалистами внеурочных занятий, классных часов у опытных классных

	занятий, классных часов у опытных классных руководителей.		руководителей.
Январь 2024	- <u>Консультации:</u> «Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика». -Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	- <u>Консультации:</u> «Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика». -Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	-Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт). -Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. -Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения
Февраль 2024	- Современные образовательные технологии. -Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. -«Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	- Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. -Посещение уроков молодых специалистов наставниками. - «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	- Потребность в успехе. -Мотив и цель достижения. - Посещение уроков молодых специалистов наставниками. -«Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
Март 2024	-Открытый урок. -Консультации. -Организация каникулярного отдыха детей.	-Открытый урок. -Консультации. -Организация каникулярного отдыха детей.	-Открытый урок. -Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога. -Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
Апрель 2024	-«Круглый стол» Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. -Итоги работы за год стажерской практики.	-Микроисследование «Проблемы молодых учителей». -Анализ профессиональных затруднений.	-Творческий отчет молодых учителей.
Май 2024	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год

10. Прогноз конечных результатов реализации Программы.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное

влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

11. Риски реализации Программы и пути их минимизации

Возможные риски	Пути минимизации рисков
Отсутствие контакта внутри наставнических пар.	1) Подбор наставнических пар с учетом психологической совместимости наставника и наставляемого. 2) Кандидатуру наставника согласовывать с наставляемым. 3) В случае отсутствия контакта внутри пар, назначить другого наставника.
2. Отсутствие у наставника мотивации в добровольческой деятельности	1) Предварительное обучение наставников. 2) Еженедельные встречи, семинары с участием куратора и других наставников.
3. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.	1) Проработка и применение четких критериев отбора наставников. 2) Обучение наставников
4. Завышенные ожидания со стороны наставляемого.	1) Организация обратной связи после каждой встречи, обмен впечатлениями, обмен мнениями: что получилось, а что нет.

12. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Программы наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества включает два основных этапа:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

- Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
- Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

– динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй – по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере (2 балла)	Частично проявляется (1 балл)	Не проявляется (0 баллов)
Оценка программы наставничества в Центре образования № 22	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение	Степень удовлетворенности			

эффективности участников наставнической деятельности в организации	всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			
15–18 баллов – оптимальный уровень; 9–14 баллов – допустимый уровень; 0–8 баллов – недопустимый уровень.				

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;

- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

13. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;

- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.

5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

6. Доска почета «Лучшие наставники».

7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Информационная карточка молодого специалиста

1. Фамилия, имя, отчество	
2. Образование	
3. Какое учебное заведение окончил	
4. Год окончания учебного заведения	
5. Специальность по диплому	
6. Педагогический стаж	
7. Место работы	
8. Должность	
9. Учебная нагрузка	
10. Курсы	
11. Квалификационная категория	

Анкета для выявления компетенций наставника

ФИО наставника:

Место работы:

Должность:

Стаж педагогической деятельности:

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	Да Нет
2	Почему Вы решили стать наставником?	Хочу быть полезным; Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; Хочу, чтобы мой авторитет признавали; Хочу научиться общаться с молодым поколением; Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; Другое:
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	Умение планировать; Умение взаимодействовать/сотрудничать; Умение адаптироваться; Умение работать самостоятельно; Умение анализировать; Знание предмета/опыт работы; Другое
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	Да Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	Не более 1 часа; 1-2 часа; 2-3 часа; Более 3 часов; Другое
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	Да Нет
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	В очных семинарах/лекциях/конференциях; В дистанционных семинарах/ лекциях/ конференциях; В очных курсах повышения квалификации; В дистанционных курсах повышения квалификации; В очных курсах переподготовки; В дистанционных курсах переподготовки; Другое

8	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<p>В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;</p> <p>В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе;</p> <p>В саморазвитии;</p> <p>В осознанности;</p> <p>В личной продуктивности;</p> <p>В самоопределении;</p> <p>В самостоятельности наставляемого;</p> <p>Другое</p>
9	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<p>Организованность;</p> <p>Ответственность;</p> <p>Строгость;</p> <p>Чувствительность;</p> <p>Проницательность;</p> <p>Авторитетность;</p> <p>Пунктуальность;</p> <p>Уважение к личности;</p> <p>Поощрение инициативы;</p> <p>Самокритичность;</p> <p>Внимательность;</p> <p>Требовательность;</p> <p>Другое</p>
10	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<p>Ответственность;</p> <p>Исполнительность;</p> <p>Дисциплинированность;</p> <p>Умение отстаивать собственное мнение;</p> <p>Внимательность;</p> <p>Быстрая обучаемость;</p> <p>Уважение к наставнику;</p> <p>Уверенность;</p> <p>Пунктуальность;</p> <p>Желание развиваться;</p> <p>Другое</p>

Анкета
«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся	
2. Планирование		
1	Тематическое	
2	Поурочное	
3	Воспитательной работы	
4	Внеурочных занятий	
5	Работы с родителями	
3. Организация		
1	Личного труда	
2	Учебно-познавательной деятельности учащихся	
3	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1	Самоконтроль и коррекция	
2	Контроль уровня воспитанности учащихся	
3	Коррекция знаний учащихся	
5. Владение технологией современного урока/занятия		
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	
5	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1		
2		

Анкета для молодых специалистов

ФИО специалиста			
Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	да	нет	частично
Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?			
В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	проведении уроков	общении с коллегами, администрацией	общении с учащимися, их родителями
Представляет ли для вас трудность:	формулировать цели урока	да	нет
	выбирать соответствующие методы и методические приемы		
	мотивировать деятельность учащихся		
	создавать проблемно-поисковые ситуации		
	подготавливать для учащихся задания различной степени трудности		
	организовывать сотрудничество между учащимися		
	организовывать само и взаимоконтроль учащихся		
	организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся		
Каким формам повышения квалификации своей профессиональной	самообразованию практико-ориентированному семинару курсам повышения квалификации мастер-классам творческим лабораториям индивидуальной помощи со стороны наставника		

<p>компетентност и отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):</p>	<p>предметным кафедрам школе молодого специалиста</p>
<p>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):</p>	<p>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</p>

Диагностика

Оценка готовности и адаптации личности к педагогической деятельности

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя.

При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся ниже.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «недобавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?

30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?

61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?

93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?

94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Макет портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными учащимися
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании педсовета
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеурочных воспитательных мероприятий
		Копии грамот
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по итогам четверти, года
		Мониторинг достижений одаренных учащихся

Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Изучение нормативно – правовой базы	Оказание помощи в изучении нормативно-правовой документации	Сентябрь; Далее по необходимости
Методические рекомендации	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.	Сентябрь; далее по необходимости
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с тетрадями обучающихся (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы	1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в 2 недели
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	по необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	по необходимости
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	по необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Срезы знаний, тестирование	2 раза в год
Диагностика затруднений педагога	Беседы, анкетирование	В начале наставнической деятельности, далее по необходимости

Критерии оценивания деятельности молодого специалиста

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				

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

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

№ п/ п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняетс я ответить	Не владеет
1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной педагогической роли					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с учащимися и осознанность выбора форм работы с ними				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
1. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на				

	уроке и во внеурочное время				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и во внеурочной деятельности				
2. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в школе				