



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АПШЕРОНСКИЙ РАЙОН

ПРИКАЗ

от 05.02.2023

№ 179-1/01-03

г. Апшеронск

Об утверждении Муниципальной программы педагогов — наставников муниципального образования Апшеронский район

В целях оказания методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Муниципальную программу педагогов — наставников муниципального образования Апшеронский район (приложение).
2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования С.А. Аипову.
3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования
администрации муниципального образования
Апшеронский район




С.А.Аипова

Приложение
к приказу Управления
образования администрации
муниципального образования
Апшеронский район
от 05.02.2023 № 179/01-03

**Муниципальная программа
работы педагогов – наставников
образовательных организаций
муниципального образования
Апшеронский район
на 2023–2027 годы**

I. Паспорт Муниципальной программы работы педагогов – наставников муниципального образования Апшеронский район

Наименование программы	Муниципальная программа работы педагогов – наставников муниципального образования Апшеронский район (далее - Программа)
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Управление образования администрации муниципального образования Апшеронский район
Соисполнители муниципальной программы	Муниципальное казенное учреждение Центр развития образования муниципального образования Апшеронский район»
Участники муниципальной программы	Молодые специалисты образовательных организаций Апшеронского района; методисты МКУ ЦРО; администрация образовательных учреждений; педагоги-наставники.
Цель муниципальной программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных учреждениях Апшеронского района
Задачи муниципальной программы	Создание информационного банка данных молодых специалистов муниципального образования Апшеронский район Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; оказание методической помощи в организации образовательного процесса; организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; создание системы оценки результативности методического сопровождения молодых педагогов муниципального образования Апшеронский район. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Сроки реализации муниципальной программы	2023–2027 годы
Ожидаемые результаты	Успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Апшеронского района; осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов; эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений муниципального образования Апшеронский район; повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.
Объемы и источники финансирования Программы	Не предусмотрены

Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель — оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Апшеронского района.

Задачи: – создание информационного банка данных молодых специалистов МО Апшеронский район:

- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание системы оценки результативности методического сопровождения молодых специалистов Апшеронского района;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

Функции программы:

- обучающая - ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- консультационная - предполагает оказание помощи молодому

педагогу в решении конкретной методической проблемы через указание на возможные способы ее преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;

- диагностическая - направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;

- психологическая - помощь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;

- коррекционная - направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;

- адаптационная - обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретного образовательного учреждения и меняющимися условиями профессиональной деятельности;

- информационная - предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования, образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим технологиям;

- проектная - связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий; – направляющая - способствует установлению гуманистических отношений между молодым педагогом и обучающимися.

Сроки реализации Программы. Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Условия реализации Программы:

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;

- эффективное проектирование и планирование целостной траектории профессионального роста молодого специалиста, управленческое и методическое, тьюторское сопровождение;

- создание для педагогов материальных и моральных стимулов работы, условий для проявления инициативы, атмосферы личной заинтересованности в положительных результатах, понимания перспектив и ценности собственного профессионального роста при успешной реализации Программы;

- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов; – создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;

- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне;

- реализация системы информационной поддержки;
- сетевое взаимодействие педагогов как внутри образовательной организации, так и с местным педагогическим сообществом;
- осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

Целевая группа программы – молодые педагоги:

- молодые специалисты, получившие диплом о педагогическом образовании и имеющие стаж работы 1-3 года;
- педагоги, пришедшие работать в другой тип ОУ, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОУ;
- педагоги, вернувшиеся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет);
- специалисты, не имеющие педагогического образования (обучающиеся заочно) и опыта педагогической работы.

Основные участники реализации программы:

- методисты МКУ ЦРО;
- заместитель директора по УВР и ВР;
- руководители ШМО, РМО;
- педагоги-наставники;
- молодые педагоги;
- педагоги-психологи.

Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности учащихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений. Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодыми специалистом, организацию его методического самообразования с учетом личностных особенностей.

Методическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

- **Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности** (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей учащихся).

- **Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности** (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося).

- **Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности** (Содержание образования, образовательной программы; методы,

приёмы, технологии обучения; современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося).

– **Воспитательная система школы в условиях реализации ФГОС** (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

– **Информационное обеспечение образовательной деятельности** (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков; использование компьютера как интеллектуального средства обучения на занятиях).

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, города.

Успешность выбранной стратегии развития зависит от соблюдения в ежедневной практике следующих организационно-педагогических принципов:

– **Принцип сотрудничества и диалога** соблюдается через назначение наставника после выявления личностных особенностей молодого специалиста и обеспечивает атмосферу доброжелательности, открытости.

– **Принцип индивидуализации** предполагает закрепление за каждым молодым специалистом наставника (тьютора) и совместную разработку индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом его потребностей и затруднении.

– **Принцип многоуровневой дифференциации.** Организация подгрупп для занятий по стажу работы, по выявленным проблемам в работе способствует решению затруднений в индивидуальном порядке.

– **Принцип научности** предполагает изучение достижений современной педагогики.

– **Принцип системности** - непрерывности образования способствует накоплению опыта, развитию педагогических компетенций.

– **Принцип интерактивного обучения.** Методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые специалисты занимают активную позицию в процессе получения знаний. Посещение кратковременных педагогических практик на основе запросов и интересов молодых педагогов позволяет с помощью деятельностных методов обучения педагогов формировать познавательную самостоятельность.

– **Принцип стимулирования** творческого и профессионально-личностного роста педагогов предполагает пропаганду опыта молодого педагога и способствует формированию внутренней мотивации. Для формирования внутренней мотивации к творчеству предусмотрено авансовое поощрение.

– **Принцип прогнозирования.** Он включает в себя построение методической работы «на опережение».

– **Принцип успешности.** Он основан на предоставлении широкого выбора возможностей молодому специалисту в соответствии с его потребностями и способностями.

Соблюдение этих принципов в процессе проектирования, осуществления методического сопровождения позволит максимально эффективно воплотить идею индивидуального профессионального развития молодого специалиста сообразно его потребностям, возможностям и заказа социума, реализовать на практике сочетание: «Успешный педагог – успешный обучающийся/воспитанник – успешная школа/сад».

План методического сопровождения молодого специалиста, разработанный на основе личностно-ориентированного подхода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж работы от 1 года до 3-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

Функции участников реализации программы:

Заместитель директора:

- определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;

– разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога; – организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником (тьютором);

– отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

Наставник:

– разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития;

– составляет план работы;

– осуществляет анализ деятельности;

– оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

Молодой специалист:

– принимает участие в методической работе на школьном и муниципальном уровне;

– сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;

– осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Механизм реализации Программы

Программа реализуется на муниципальном уровне и может содержать следующие формы научно-методического сопровождения молодых

специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута — «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы.

Это могут быть:

- консультация с наставником молодого педагога;
- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
- выступления на заседаниях методических объединений; – проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др. – участие в конкурсах.

2. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, МКУ ЦРО.

3. Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).

4. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательного учреждения, так и на муниципальном, краевом уровнях.

5. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов.

6. Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;

- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

Организация наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли.

Наставляемый – участник программы, 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.

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

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых». Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества. Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора.

В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;
- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;
- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;
- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;
- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества;
- организация обучения наставников;
- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по

организации наставничества.

Например, **заместитель директора по учебной работе** должен:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;
- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;
- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции наставника наставников, должны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Психолог должен:

- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты, а также на «Методологию (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО (среднего профессионального образования), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Примерный набор локальных актов:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- протокол заседания педагогического совета образовательной

организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- приказ об организации работы с молодыми специалистами;
- кодекс наставника;
- методические рекомендации наставнику;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.

Конкретный набор локальных актов определяется образовательной организацией с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

При создании наставнических пар необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, в качестве которых могут выступать:

- специалист или работник образовательной организации, имеющий высокие устойчивые профессиональные достижения;
- руководитель структурного подразделения образовательной организации;
- заместитель руководителя (руководитель) образовательной организации;
- представитель управляющего совета, имеющий опыт деятельности в сфере образования;
- специалисты методических служб.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего наставляемого.

Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;
- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
- потребность и активность в саморазвитии, самообучении,

самосовершенствовании и др.

Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций.

В качестве наставника может выступать не только учителя той же школы, где работает наставляемый, но и учителя другой школы или профессионального учебного учреждения.

В качестве наставляемых в образовательных организациях могут выступать различные категории работников:

- педагог, впервые поступившие на работу в данную образовательную организацию, молодой специалист и/ или не имеющий педагогического образования;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, поступившие на работу в образовательную организацию по распределению;

- педагог, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста;

- педагогический работник, изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности;

- студент (стажер), заключивший договор о целевом обучении с обязательством трудоустройства в данную образовательную организацию;

- педагог-студент, проходящий производственную, преддипломную практику, стажировку;

- педагогический работник, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Наставляемый, как равноправный субъект наставнической диады, тоже должен закрепляться за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость. Важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно.

На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников.

Методической службе школы на подготовительном этапе следует подготовить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае, если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для

преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (обучения).

На этом этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Рекомендуются классический алгоритм взаимодействия: «Я скажу – ты слушай» – «Я покажу – ты попробуй – «Сделаем вместе» – «Сделай сам – я подскажу» – «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал».

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на 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.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

Направления деятельности по сопровождению молодых специалистов образовательных учреждений Апшеронского района.

Аналитическая деятельность — мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; создание банка данных молодых педагогов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения; изучение, обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта.

Информационная деятельность — ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической

базой образовательного процесса, новинками научной, психолого-педагогической, методической литературы, опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК, методических рекомендациях; осуществление информационно-библиографической деятельности.

Организационно-методическая деятельность — диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в период подготовки к аттестации, меж аттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

Консультационная деятельность — организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого- педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.

Деятельность в области информатизации образования мониторинг состояния, результатов и перспектив научно-методического сопровождения молодых специалистов; формирование банка данных о методах и формах научно- методического сопровождения молодых педагогов, их информационных профессиональных потребностях, инновационном педагогическом опыте; организация сетевого взаимодействия внутри и вне профессионального сообщества молодых специалистов; анализ сформированности ключевых компетенций молодых педагогов; организация.

Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

Ожидаемые результаты:

- реализация комплекса мероприятий, направленных на успешную адаптацию молодых специалистов;
- реализация механизма взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях;
- создание эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений;
- изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию, осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное

вхождение в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой, развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства, повышение организационной культуры педагогов;

– повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

Приложение №1
к Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

**План мероприятий (дорожная карта)
по сопровождению молодых специалистов образовательных учреждений
муниципального образования Апшеронский район.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные, организация
Организация наставничества			
1.	Формирование базы данных молодых педагогов и наставляемых из числа педагогов	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Формирование базы данных наставников из числа педагогов	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
4.	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	Октябрь	МКУ ЦРО, ОУ
5.	Семинар «Наставничество: методы и формы взаимодействия наставника и наставляемого»	Октябрь	МКУ ЦРО, ОУ
6.	Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения	Ноябрь	ОУ
7.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Ноябрь	МКУ ЦРО
8.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Декабрь, май	МКУ ЦРО, ОУ
9.	Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	Май	МКУ ЦРО
Организация повышения педагогического мастерства			
1.	Организация повышения квалификации молодых педагогов	В течение года	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Посещение открытых уроков и занятий	В течение года	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Организационное совещание с молодыми педагогами «Шаг в профессию: охрана труда, правовые вопросы, аттестация»	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ

4.	«Методическая мастерская» в рамках муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	В сроки проведения конкурса	МКУ ЦРО, ОУ
5.	Школа молодого педагога: «Типы уроков, методика их подготовки и проведения»	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
7.	Школа молодого педагога: «Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся»	Декабрь	МКУ ЦРО, ОУ
8.	Школа молодого педагога: «Учет и оценка современных образовательных результатов учащихся»	Февраль	МКУ ЦРО, ОУ
9.	Школа молодого педагога: «Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися»	Апрель	МКУ ЦРО, ОУ
10.	Круглый стол: «Мои первые достижения в профессии»	Май	МКУ ЦРО, ОУ
Организационные мероприятия			
1.	Мониторинг профессиональных затруднений и дефицитов у молодых педагогов	Октябрь, апрель	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Анкетирование текущих методических потребностей с целью организации работы по сопровождению	1 раз в квартал	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Мониторинг адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной деятельности	Март	МКУ ЦРО, ОУ
Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов			
1.	Консультация: «Психолого - педагогические особенности учащихся разных возрастов»	Ноябрь	ОУ
2.	Консультация: «Психолого - педагогические аспекты работы с родителями (законными представителями)»	Январь	ОУ
3.	Консультация: «Проблемы школьной дисциплины. Урегулирование конфликтных ситуаций»	март	ОУ
4.	Индивидуальные консультации и адресные рекомендации	В течение года	Педагоги-психологи ОУ, социальные педагоги, заместители руководителей

Приложение №2
к Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

Система мониторинга адаптации молодых специалистов

Цели:

- оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом, ученическом коллективах;
- повышение уровня профессиональной подготовки молодых специалистов;
- оказание методической помощи молодым учителям;

Задачи:

- выявление уровня профессиональной подготовки выпускников педагогических ВУЗов и колледжей;
 - повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации и проведению воспитательной - образовательной работы;
 - оказание практической помощи молодым специалистам в методике преподавании предмета, в воспитательной работе с учащимися;
 - обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики;
 - проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности; б.
- Создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Мониторинг планируется в два периода:

- в течение первого года работы учителей.
- в течение трех лет работы молодых специалистов.

Организация мониторинга

№	Исследуемая область педагогической деятельности	Методы	Меры и мероприятия
Первый год работы			
1.	Степень готовности молодого педагога к работе в школе	Собеседование	Назначение наставника, составление плана работы
2.	Знание программы по предмету, умение составлять тематическое планирование.	Анкетирование, индивидуальные консультации	Проверка тематического планирования.
3.	Постановка задач урока	Практическое занятие	Проверка конспектов урока

4.	Работа со школьной документацией	Практическое занятие	РМО учителей-предметников, Школа молодого педагога
5.	Владение общей и частной методикой	Посещение уроков,	РМО учителей-предметников
6.	Знание программного материала и возрастной психологии	Наблюдение, тест «Оценка знания юношеской психологии».	Справка наставника
7.	Степень эффективности совместной деятельности наставника и молодого педагога	Тест «Лидер»	Конкурсы
8.	Трудности, возникающие в работе.	Анкета «Барьеры педагогической деятельности», беседа.	Организация методической помощи
9.	Профессиональный уровень начинающего учителя	Тест «Уровень деловитости»	Семинар педагогов для молодых
10.	Саморазвитие учителя-стажера.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития МО
11.	Взаимодействие с педагогическим, ученическим коллективами	Анкетирование, собеседование, посещение классных мероприятий.	Справка наставника
12.	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков молодого педагога и наставника, анализ	Заседание ШМП, КМП

Второй год работы

1.	Формы и методы работы на уроке.	Система опроса обучающихся. Совместная работа наставника и молодого учителя.	Занятие ШМП
2.	Результативность работы учителя	Уроки активного контроля	Справка наставника
3.	Методика проведения родительских собраний.	Взаимопосещение собраний, анализ	Занятие ШМП
4.	Работа с тетрадями, дневниками, личными делами обучающихся.	Проверка документации.	Справка наставника
5.	Составление характеристики ученика.	Практическое занятие.	Составление характеристики
6.	Конфликты в работе начинающего учителя.	Тест, беседа с психологом.	Оказание помощи.

7.	Влияние стимулов на труд молодого учителя.	Тест- опросник измерения мотивации достижения успеха.	Справка психолога.
8.	Степень выраженности личностных качеств.	Тест.	Справка психолога
9.	Уровень сформированности организаторских и коммуникативных умений.	Тест.	Справка психолога
10.	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе.	Тест.	Справка психолога
11.	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития
12.	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков учителя. и наставника, анализ	Заседание ШМП.
Третий год работы			
1.	Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	Посещение классных часов, внеклассных мероприятий	Занятие ШМП
2.	Методика активизации познавательной деятельности обучающихся.	Уроки активного контроля	Справка ЦРО
3.	Стимулирование педагогической активности	Анкетирование, вовлечение молодого специалиста в общественную деятельность	Участие в работе МО, в творческих группах и т.д.
4.	Стиль общения молодого специалиста с коллегами.	Анкетирование, тест «Приятно ли с вами общаться?»	Справка психолога
5.	Уровень успешности обучающихся Активный контроль, анкетирование. Справка наставника.	Активный контроль, анкетирование.	Справка наставника
6.	Развитие творческих способностей учителя и обучающихся.	Анализ участия в олимпиадах, конкурсах, тест на креативность.	Справка наставника, методические рекомендации
7.	Исследование педагогической деятельности молодого специалиста.	Анализ уроков, Тест «Уровень деловитости».	Методические рекомендации
8.	Самооценка молодого специалиста.	Тест - опросник.	Заполнение листа самооценки.

9.	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе. «Состоялись ли вы как учитель»	Тест «Нравитесь ли вы людям»,	Справка психолога.
10.	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы	Доклад по теме саморазвития на школьном МО.
11.	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков учителя и наставника, анализ.	Справка ЦРО
12.	Профессиональная успешность учителя.	Анкетирование, рейтинг в течение трех лет.	Составление характеристики.

Приложение №3
к Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

**Диагностика
уровня профессиональной компетентности молодого специалиста**

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно - ценностный	Отношение молодого педагога к усвоению	– ценностное отношение к выбранной профессии;	- анкетирование; -беседа;
(личностный)	новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию	ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; структура профессиональной мотивации; готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.	интервьюирование; педагогический эксперимент.
Гносеологический	Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно- структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.	знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; знание психолого- педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно- правовой базы, основных направлений модернизации образования); сформированность современных профессиональных компетенций; широта и глубина кругозора	- анкетирование; наблюдение; изучение и обобщение опыта.

Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности молодого специалиста. Наличие у него осознанных критериев оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на практике	наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; степень самокритичности молодого специалиста.	индивидуальные и групповые собеседования; самоанализ; ранжирование; сравнительный анализ.
	Уровень теоретических знаний и ключевых компетенций в области базовой науки и методики преподавания предмета, проведения занятия, готовность и способность сОУтнести с ними свою практику,	владение традиционными методами решения профессиональных задач; новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; – владение знаниями в области новинок педагогической литературы,	наблюдение; анкетирование; сравнительный анализ; тренинги.
	совершенствовать на их основе профессиональную деятельность.	цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики; – умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; – умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку.	

	Уровень включённости в инновационные решения и их обоснованность.	глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость).	изучение продуктов профессиональной деятельности; - изучение исследовательской деятельности; беседа; самоанализ.
	Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный опыт и опыт коллег.	уровень ориентации в опыте коллег; умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме; умение выделить общие и специфические элементы деятельности; умение убедительно аргументировать выводы.	- изучение и обобщение опыта; экспертная оценка; внешняя оценка; самоанализ; сравнительный анализ.
	Владение методами педагогического исследования.	уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость).	- анализ процесса и продукта профессиональной деятельности; анкетирование; интервьюирование; педагогический эксперимент.
	Владение профессионально речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.	разносторонность интересов; речевая грамотность.	- анкетирование; наблюдение; беседа; тренинги.

Приложение №4 к
Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

**Уровни проявления критериев профессиональной компетентности
молодого специалиста**

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационно-ценностный (личностный) компонент		
Показатели:		
ценностное отношение к выбранной профессии; ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; структура профессиональной мотивации; готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.		
Ценностное отношение к профессии ярко выражено; осознаёт значимость проявления собственной личности как профессионала и исследователя, а также значимость других людей, участников образовательного процесса и происходящих событий; в высокой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.	Ценностное отношение к профессии выражено не ярко; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса и событиям носит непостоянный характер; в средней степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию	ценностное отношение к профессии выражено слабо или не выражено; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса, событиям выражен слабо; в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.
Гносеологический компонент		
Показатели:		
знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); сформированность современных профессиональных компетенций; широта и глубина кругозора.		

<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объёме; хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает сформированными профессиональными компетенциями; проявляет ярко выраженную потребность в непрерывном профессиональном образовании; обладает достаточно широким и глубоким кругозором.</p>	<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объёме; недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями; потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена недостаточно; обладает средним кругозором.</p>	<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо; слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо; потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; обладает достаточно узким кругозором. Когнитивно.</p>
---	--	--

Когнитивно-деятельностный компонент

Показатели:

наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся (воспитанников); педагогической компетентности;

– степень самокритичности молодого специалиста;

владение традиционными методами решения профессиональных задач;

– новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста;

владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики;

- умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности;
- умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку;
- глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала;
- уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне);
- качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость);
- уровень ориентации в опыте коллег;
- умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме;
- умение выделить общие и специфические элементы деятельности;
- умение убедительно аргументировать выводы;
- уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений);
- качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость);
- разносторонность интересов;
- речевая грамотность.

<p>полностью осознаёт значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; полностью, методами педагогического исследования.</p>	<p>осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучать методы педагогического исследования</p>	<p>слабо сформированы коммуникативные компетенции, отсутствует потребность в их развитии; не владеет методами убеждения, доказательства, чёткого выражения своей точки зрения; не стремится к проектной деятельности и овладению методами педагогического исследования.</p>
--	---	---

Приложение №5
к Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически й результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					

2.1	Познакомиться с ОУ, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОУ в области ..., изучена Программа развития ОУ		
2.2	Изучить помещения ОУ (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОУ, знание аварийных выходов, ...		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОУ, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт ОУ, страничку ОУ в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОУ		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОУ в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОУ (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности должностных обязанностей		

2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)		Изучены психологические особенности учащихся классов, которые учитываются		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART целеполагание, ...		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		

3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность).		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение...,		
3.6	Освоить успешный опыт Учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОУ		Изучены проекты ОУ по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОУ		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		

3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в следующий		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного п		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена «...»		

Подпись наставника _____ «_____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника «_____» _____ 20__ г.

Приложение №6
к Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

Оценка эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов

Показатель	Критерии	Результат (молодые педагоги)	Результат (в целом по школе)	Результат в сравнении (на уровне/ выше/ниже)
Успеваемость по классу	100%			
Качество знаний	Не менее 50%			
Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) Внутренняя	Внутренняя, внутренняя положительна			
Знание нормативно-правовой базы	Полное			
Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность	Не менее 20%			
Организация взаимодействия с родителями и учащимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изучаю по методике Степанова Е.Н.»)	Не менее 2,7 баллов			
Уровень сформированности УУД (предпосылок к формированию УУД на основе Мониторинга «Школьный старт»)	Отсутствие низкого уровня			
Уровень воспитанности учащихся (для педагогов НОУ)	От 3 до 5 баллов			
Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых уроков)	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине			
Эффективность урока с позиции лично – ориентированного подхода	27 баллов			

Эффективность урока с позиции системно-деятельностного подхода	17 баллов			
Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года)	Систематическое пополнение разделов			
Эффективность профессиональной деятельности (мониторинг)	0,6 баллов			
Профессиональная компетентность (мониторинг)	6 баллов			
Уровень готовности к инновационной деятельности	От 3 баллов			
Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью	85%			
Готовность к саморазвитию и самОУбразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева).	65 баллов			

ПРИМЕРНАЯ АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

да; – нет; – частично

Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

- в календарно-тематическом планировании – да; – нет; – частично;
- в проведении уроков – да; – нет; – частично;
- в проведении внеклассных мероприятий – да; – нет; – частично;
- в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;
- в общении с учащимися, их родителями – да; – нет; – частично;
- другое (допишите)

Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока – да; – нет; – частично;
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока да; – нет; – частично;
- мотивация деятельности учащихся – да; – нет; – частично;
- формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении – да; – нет; – частично;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности – да; – нет; – частично;
- активизация учащихся в обучении – да; – нет; – частично;
- организация сотрудничества учащихся – да; – нет; – частично;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся – да; – нет; – частично;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; – нет; – частично;
- развитие творческих способностей учащихся – да; – нет; – частично;
- другое (допишите)

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;

- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего учителя;
- другое (допишите)

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 современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите)

Приложение №8 к
Муниципальной программе
работы педагогов –
наставников муниципального
образования
Апшеронский район

**ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ДЛЯ ОЦЕНКИ (САМОУЦЕНКИ)
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УРОКА**

Цель урока:

Соответствие требованиям программы и потребностям учащихся.

- Соответствие возможностям обучаемых.
- Соответствие времени, отведенному на решение учебной задачи занятия. Структура урока:
 - Связь этапов урока и их задач с целью урока.
 - Полнота: необходимость и достаточность этапов, включенных в урок для достижения его цели.
 - Рациональность распределения этапов учебного занятия во времени. Содержание, формы и методы урока:
 - Целесообразность избранного содержания для решения поставленной цели урока.
 - Целесообразность избранных форм и методов работы учащихся для решения поставленной цели урока.

Результаты урока:

- Полнота достижения цели: а) относительно запланированной; б) относительно необходимой и возможной.

Критерии оценки качества урока

Требования к уроку	Что оценивается
1. Деятельность учителя по целеполаганию и мотивации учащихся к учебной деятельности	Оценивается работа учителя по применению приемов мотивации на результат и на деятельность учащихся. Оценивается четкость постановки учебных целей
2. Тип, форма и содержание урока	Оценивается соответствие содержания требованиям используемой программы и обязательного минимума, целям и ведущим идеям урока. Оценивается соответствие типа урока поставленным целям для ученика. Оценивается соответствие формы урока раскрытию предметных, метапредметных и личностных целей урока.
3. Структура урока	Оценивается оптимальность структуры данного урока, логическая связь этапов урока по достижению учебных задач.

4. Деятельность учащихся	Оцениваются особенности учебной деятельности учащихся (групповая, индивидуальная, фронтальная) Оценивается уровень развития личностных возможностей учащегося, включая формирование его рефлексивного мышления и собственного мнения. Оценивается уровень достижения поставленных учебных целей
5.Инструментарий учителя (технологии, методы, приемы)	Оценивается эффективное использование инструментария учителя для достижения результатов взаимодействия. Оценивается адекватность выбранных форм, методов и приёмов, направленных на формирование и развитие УУД в соответствии с возрастными особенностями учащихся.
6. Дидактическое оснащение урока	Оценивается разнообразие заданий различного типа, вида и формы. Оценивается использование учителем различных источников информации. Оценивается оптимальность, целесообразность и формы организации ТСО Приложение №8 к Муниципальной программе сопровождения молодых специалистов образовательных организаций Тацинского района на уроке.
7. Формирование и развитие УУД	Оценивается соответствие уровня сложности заданий, направленных на формирование и развитие УУД: - личностных, - познавательных, - коммуникативных, - регулятивных
8.Организация контроля результатов обучения	Оценивается разнообразие применяемых форм контроля результатов обучения в течение урока
9.Результативность совместной деятельности по достижению учебных целей	Оценивается результат совместной учебной деятельности на каждом этапе урока. Оценивается разнообразие форм представления результата совместной деятельности (проект, план, тезис, аннотация, тест, контрольное упражнение и т.д.) Оцениваются формы самооценки (рефлексия) деятельности учащихся по итогам урока.
10. Стиль общения	Оценивается деятельность учителя по созданию общения с каждым учеником.

Уровни реализации каждого из выделенных критериев качества урока

Требования к уроку	2 – требование выполнено на оптимальном уровне	1 – есть резервы или недостатки при выполнении требований	0 – требование практически не выполнено
1. Деятельность учителя целеполаганию	Учитель применяет разные приемы мотивации результат и на деятельность. Учитель грамотно формулирует цели для учащихся соответствии особенностями школьников.	Учитель осознает важность этапа мотивации, использует набор приемов мотивации. Отбор приемов мотивации для конкретного класса или ученика производится интуитивно, без опоры на педагогический анализ. Учитель недостаточно грамотно формулирует цели или не учитывает возрастные особенности учащихся.	Учитель практически не владеет навыками управления ростом учебной мотивации учащихся. Используемые приемы мотивации не учитывают данные о детях
2. Тип, форма	Содержание учебного материала соответствует требованиям обязательного минимума, целям. Содержание представлено ученикам в виде разнообразных источников: справочников, энциклопедий, компьютерных программ. Содержание соответствует типу урока, поставленным целям для ученика и раскрытию предметных, метапредметных	Содержание учебного материала не всегда соответствует требованиям стандарта – иногда неправомерно завышается, иногда – занижается. Содержание представлено в виде однотипных источников для получения учебной информации. Содержание не вполне соответствует типу урока, поставленным целям для ученика и раскрытию предметных, метапредметных и личностных целей урока для учителя	При отборе учебного содержания учитель практически не руководствуется требованиями стандарта, целям и ведущим идеям урока. Содержание представлено в виде одного источника для получения учебной информации (учебника). Содержание метапредметные и личностные цели урока для учителя.

	Личностных целей урока для учителя.		
3. Структура урока	Учитель выбирает и реализует структуру урока, оптимальную для этого контингента детей и поставленных учебных задач. Выражена логическая связь этапов урока. Четко завершается каждый этап урока и производится постановка задач на следующий этап.	Учитель выбирает и реализует структуру урока без достаточной опоры на цели и задачи, без учета особенностей контингента. Недостаточно четко происходит переход от одного этапа урока к другому.	Не организованы четкое завершение этапов урока и мотивация на Следующий этап. Учитель не может связать выбор урока с особенностями контингента. План урока не предьявляется.
4. Деятельность учащихся по достижению учебных целей	Применяются разнообразные формы учебной деятельности учащихся (групповая, индивидуальная, фронтальная) Учитывается уровень развития личностных возможностей учащегося, включая формирование его рефлексивного мышления поставленных учебных целей	Применяются однообразные формы учебной деятельности учащихся □ Не всегда учитывается уровень развития личностных возможностей учащегося, включая формирование его рефлексивного мышления и собственного мнения. Не всегда проверяется уровень достижения поставленных учебных целей	Применяются однообразные формы учебной деятельности учащихся Не учитывается уровень развития личностных возможностей учащегося Не проверяется уровень достижения поставленных учебных целей
5. Инструментарий учителя	Используемые учителем технологии, методы и приёмы эффективны для достижения результатов взаимодействия на каждом этапе урока. Выбранные формы, методы и приёмы способствуют	Используемые учителем технологии, методы и приёмы недостаточно эффективны для достижения результатов взаимодействия на каждом этапе урока. Не все выбранные формы, методы и приёмы способствуют формированию и развитию УУД.	Инструментарий Учителя не способствует достижению результатов взаимодействия Выбранные формы, методы и приёмы однообразны, Поэтому не способствуют формированию и развитию У

	формированию		УД учащихся.
7. Дидактическое оснащение урока	Дидактическое Оснащение урока отличается разнообразием заданий различного типа, вида и формы. На уроке учителем используются Различные источники	Дидактическое оснащение урока отличается однообразием заданий Используется один дополнительный источника информации Учитель использует ТСО, но формы	Дидактическое оснащение урока однообразно Используется только один источник информации тогда, когда это
	информации Формы работы с ТСО на уроке выбраны с учетом целесообразности, а время, отведенное на эту работу – оптимально. Оценка качества урока должна производиться целесообразности ТСО. Если на уроке не были использованы ТСО, но задачи урока решены, и учитель может балл	использования не всегда оптимальны. Время, отведенное на работу с ТСО, завышено или недостаточно	необходимо Учитель использует ПК, видеоряд без дидактического сопровождения
7. Формирование	Уровень сложности заданий, направленных формирование формирование - личностных, - познавательных, - коммуникативных, - регулятивных.	Средний уровень сложности заданий, направленных на формирование и развитие УУД. Использованные задания способствуют формированию и развитию только 1-2 видов УУД.	Низкий уровень сложности заданий, направленных на формирование и развитие УУД. Использованные задания не способствуют формированию и развитию разных виды УУД.

8. Организация контроля результатов обучения	На этапе проверки д/з используются приемы, позволяющие оценить как индивидуальный, так и общий уровень обученности. При организации контроля результатов обучения используются разные формы контроля.	Проверка д/з или актуализация знаний проводится выборочно, через ответы нескольких учеников. Контроль результатов обучения не всегда объективен, проводится выборочно. Используются однообразные формы контроля результатов обучения	Учитель организует проверку усвоения материала или домашнего задания только в виде ответа ученика у доски или нескольких учеников с места. Контроль результатов обучения отсутствует.
9. Результативность совместной деятельности	Высокий уровень достижения поставленных целей урока. Формы представления результата совместной деятельности	Недостаточный или критический уровень достижения поставленных целей урока. Однообразны формы представления	Поставленные цели урока не достигнуты. Формы представления результата совместной деятельности
	разнообразны: проект, план, тезис, аннотация, тест, контрольное упражнение и т.д. Проводилась самооценка (рефлексия) деятельности учащихся по итогам урока.	результата совместной деятельности Не проводилась самооценка (рефлексия) деятельности учащихся по итогам урока	Однообразны или отсутствуют. Не проводилась самооценка (рефлексия) деятельности учащихся по итогам урока.
10. Стиль общения	Учитель использует коммуникативно целесообразный стиль общения, поддерживает психологический комфорт на уроке при общении с каждым учеником.	Учитель не всегда выбирает эффективные способы общения, допускает ошибки в индивидуальном общении.	Учитель не использует приемы эффективного общения. Плохо рефлексировать психологическое состояние детей.

6. Дидактическое оснащение урока								
7. Формирование и развитие УУД								
8. Организация контроля результатов обучения								
9. Результативность совместной деятельности по достижению учебных целей								
10. Стиль общения								
Сумма баллов								
Качество урока Сумма баллов X 100% : 20								
100-85 % - оптимальный уровень; 84 – 60 % - допустимый уровень; 59 – 50 % - критический уровень; менее 50 % - недопустимый уровень								

Схема анализа методов развития познавательных интересов учащихся

I. Определить, какой была активность и заинтересованность школьников в изучении материала на протяжении урока. Признаками высокой заинтересованности и активности являются: большое количество учеников, желающих ответить, проявить себя на уроке, самостоятельные ответы на вопросы учителя, большое количество вопросов, которые задаются учителю, полная включенность школьников в деятельность, достаточно высокий темп работы, открытое проявление положительных эмоциональных переживаний: радости, удивления, успеха и др. Признаки низкой заинтересованности и активности – ученики часто отвлекаются от работы, видно, что им скучно, темп учебной деятельности низкий, урок идет вяло, практически нет детей, которые желают ответить или задать вопросы учителю по собственной инициативе, отвечают формально, без удовольствия, часто сбиваются, отвечают неточно, не выражают положительных эмоциональных переживаний.

II. Причины низкой активности школьников:

- утомление учащихся, например, в результате однотипной работы;
- учебный материал слишком сложен и не понятен учащимся;
- учитель предъявляет слишком жесткие требования, потому-то у детей возникает чувство страха;
- нет занимательности в самом изучаемом материале;
- нет проблемности в подаче материала;
- материал слишком легкий для учащихся;
- другое (указать).

III. Зафиксировать неудачные речевые выражения учителя, которые способствовали снижению у школьников учебной мотивации.

IV. Методы, которые использовал учитель, чтобы поддерживать заинтересованность школьников на протяжении всего урока:

- материал подавался проблемно;
- были подобраны факты, вызывающие интерес у учащихся;
- учитель использовал смену видов деятельности;
- использовал игровые методы, состязательность;
- поощрял учащихся при возникновении неудач и трудностей, помогал тем, кто не справлялся с работой;
- поощрял проявление интеллектуальной и эмоциональной свободы

учащихся;

- предлагал достаточно трудные, но посильные задания;
- оценивая учеников, подчеркивал, что у них стало лучше;
- показывал конкретные и доступные для учащихся пути улучшения

учебных результатов;

- другое (указать).

V. Сформулировать наиболее удачные речевые выражения учителя, которые способствовали поддержанию учебной мотивации. Аналогичные программы наставники могут составлять и сами, и с помощью заместителя директора. Их разработка – тоже метод обучения. На основе всех этих материалов можно проводить проблемные дискуссии, распространять наиболее ценный опыт.

Схема анализа методов мотивации достижения успеха

I. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем испытывал на уроке чувство успеха. Зафиксировать конкретно. Признаки переживания успеха: радость, душевный подъем, желание закрепить или улучшить результат.

II. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем пережил чувство неудачи. Зафиксировать конкретно. Признаки переживания неудачи: подавленное настроение, снижение активности, растерянность, уход в себя и др.

III. Что делает учитель для создания на уроке атмосферы, побуждающей школьников к достижениям: – ставит перед учащимися умеренно трудные цели, соответствующие их возможностям; – чтобы добиться успеха, учащиеся вынуждены прикладывать определенные волевые усилия; – достижение успеха не требует от школьников слишком большого напряжения и приложения чрезмерных усилий; – ставит учеников в такие условия, при которых они сами определяют учебную задачу, планируют действия по ее достижению; – учащиеся сам, практически без помощи учителя, добиваются положительных результатов, считая себя причиной как своих успехов, так и неудач; – создает на уроке атмосферу эмоционального подъема и раскрепощенности; – осуществляет соревнование между группами или учениками с равными возможностями; – объективно, в соответствии с известными ученику критериями оценивает результаты учебной деятельности, подчеркивает успешность учеников, развивает в них уверенность в возможности улучшения результатов; – проявляет искреннюю заинтересованность в успехах учеников; – сам проявляет желание достичь более высоких результатов в педагогической деятельности: анализирует и критически оценивает достигнутое, вносит изменения, стремясь улучшить результаты; – другое (указать).

IV. Какие удачные речевые обороты и действия и как часто использует учитель для развития у школьников стремления к достижению успеха. Проанализировать, сколько раз, кого и как побуждает к успеху.

V. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха:

- учитель ставит перед учащимися слишком трудные цели;
- учитель ставит перед учащимися слишком легкие цели;
- учащиеся практически весь урок работают под руководством учителя и в результате не считают себя причиной достигнутых успехов;
- на уроке не используются игровые методы, нет состязательности;
- учитель побуждает детей к учебе через чувство страха, вызывая желание действовать, чтобы избежать наказания или неудачи;
- при выставлении оценок учитель пользуется собственными

критериями, которые заранее не известны учащимся; – при выставлении оценок акцентирует внимание на недостатках, часто напоминает о прежних неудачах, сравнивает между собой учащихся с разными учебными возможностями;

– не проявляет личной увлеченности предметом, желая достичь более высоких результатов;

– другое (указать).

VI. Действия и обороты речи учителя, которые вызывают у школьников чувства неудачи, неверия в себя, свои возможности. Как часто и по отношению к кому их использует учитель.

VII. Атмосфера, преобладающая на учебном занятии в целом: – побуждение учащихся к достижениям; – неуверенность в себе и боязнь неудачи; – отсутствие напряжения, которое в равной степени как не вызывает желания достичь больших успехов, так и избежать неудач.

Аналогичные программы наставники могут составлять и сами, и с помощью заместителя директора. Их разработка – тоже метод обучения. На основе всех этих материалов можно проводить проблемные дискуссии, распространять наиболее ценный опыт.

Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества
(Ваши ФИО)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

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, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения Освоение практических навыков работы

Изучение теории, выявление пробелов в знаниях

Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

Личные консультации в заранее определенное время

Личные консультации по мере возникновения необходимости Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? ___

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось

должность

подпись

расшифровка подписи

дата

С отчетом ознакомлен (а) _____

фамилия, инициалы подпись сотрудника дата ознакомления

**Лист самооценки
профессионального развития в соответствии с профессиональным
стандартом «Педагог» по уровню «педагог– наставник»**

Уважаемый коллега!

В процессе самоанализа Вам предстоит оценить собственную компетентность в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог» по уровню

«педагог– наставник».

Вам предлагается проанализировать свою профессиональную деятельность и оценить степень владения компетенциями, необходимыми для учителя основной школы, претендующего на звание «педагога–наставника», используя 3-х балльную шкалу:

- 0 баллов – компетенция не выражена,**
- 1 балл – компетенция слабо выражена,**
- 2 балла – компетенция явно выражена.**

Отмечайте баллы в соответствующей колонке. В колонке комментариев целесообразно конкретизировать, что именно в данной компетенции у Вас вызывает трудности или чему именно Вы можете научить других.

№ п/п	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»			
1	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках ОУП. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования. Осуществление наставнической деятельности по вопросам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных		

	образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования		
3	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		
4	Планирование и проведение учебных занятий. Осуществление наставнической деятельности		
5	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Осуществление наставнической деятельности по вопросам анализа эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
6	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ОУП обучающимися. Готовность к осуществлению		
	наставнической деятельности по вопросам организации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися.		
7	Формирование универсальных учебных действий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам формирования универсальных учебных действий у обучающихся		
8	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования навыков, связанных с ИКТ		
9	Формирование мотивации к обучению. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования мотивации к обучению		
10	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		

Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			
11	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Готовность к осуществлению деятельности по вопросам регулирования поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
12	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы и их использования как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
13	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам постановки воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся		
14	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения и принятия четких правил поведения обучающимися		
15	Проектирование и реализация воспитательных программ. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам проектирования и реализации воспитательных программ на основе ФГОС общего образования		
16	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка		
17	сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка). Готовность к осуществлению наставнической деятельности в проектировании ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		

18	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления		
19	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в создании, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
20	Развитие у обучающихся познавательной активности, формирование гражданской позиции, способности к труду, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области развития у учащихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
21	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
22	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам использования конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка		
Трудовая функция «Развивающая деятельность»			
23	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		

24	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки параметров и проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработки программ профилактики различных форм насилия в школе		
25	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по применению инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
26	Освоение и применение педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по освоению и применению педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью		
27	Оказание адресной помощи обучающимся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оказания адресной помощи обучающимся		
28	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации взаимодействия педагогов с другими специалистами в рамках психолого-медико-		

	педагогического консилиума		
29	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки (совместно с другими специалистами) и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		
30	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
31	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
32	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования и реализации программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		

33	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		
Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»			
34	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
35	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных способов его обучения и развития		
36	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения совместно с обучающимся, его родителями (законными		
	представителями), другими участниками образовательного процесса зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся		

37	<p>Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам планирования специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования</p>		
38	<p>Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам применения специальных языковых программ, программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения</p>		
39	<p>Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам совместного с учащимися использования иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения</p>		
40	<p>Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.</p>		
<p>Итого баллов при итоговой оценке от 96 до 120 баллов – соответствие статусному званию «педагог – наставник».</p>			

**Отчет-анкета
наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе
наставника**

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(Ваши ФИО)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий,

ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий,
ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

Личные консультации в заранее определенное время

Личные консультации по мере возникновения необходимости

Поэтапный совместный разбор практических заданий

Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

8. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

9. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

10. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

11. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

должность

подпись

расшифровка подписи

дата

С отчетом ознакомлен (а)

_____ фамилия, инициалы _____ подпись наставника _____ дата ознакомления