Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Яблоновый Овраг
муниципального района Волжский Самарской области
Самарская область Волжский район с. Яблоновый Овраг, ул. Н. Наумова, 86, тел.998-87-41

«ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО»
На педагогическом совете
ГБОУ ООШ с. Яблоновый
Овраг протокол № 3
от 11.01.2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ ООШ
с. Яблоновый Овраг
_____Беляева О.А.
приказ №02- од от 17.01.2022г.

ПРОГРАММА

многофункционального наставничества
педагогических работников
в ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг

C=RU, O=ГБОУ ООШ с.Яблоновый Овраг, CN=" Беляева О.А.", E=ya_ovrag_sch_vlg@samara.edu.ru
00f4d027214661533b
2022.01.21 10:42:36+04'00'

Пояснительная записка

Настоящая программа многофункционального наставничества ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

Школьное многофункциональное наставничество – разновидность индивидуального или группового методического сопровождения учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; учителей, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы; педагогов, не достигших стабильны значительных результатов обучающихся в образовательном процессе; учителей, обобщающих свой педагогический опыт.

Целью внедрения программы многофункционального наставничества является создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создания наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых (стажёров). Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности педагога под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения).

Задачи многофункционального наставничества педагогических работников в ОО:

- адаптация наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым (стажёрам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития системы общего образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажёров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;

- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы,профессиональной самореализации;
- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых (стажёров);
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

В программе используются следующиепонятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

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

Наставляемый (стажер) – участник региональной программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства. В качестве наставляемого может выступать молодой специалист (учитель, воспитатель) с опытом работы до 5 лет; педагог только вступивший в новую должность; педагог с недостаточно сформированными компетенциями различного уровня.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата,

готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-тьютор. Специалист в области педагогики, который помогает участнику программы многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождающий его продвижение по индивидуальной траектории профессионально-личностного развития. Контролирует самостоятельную работу педагогического работника.

Наставник-учитель (предметник) или воспитатель. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров/семинаров/мастер-классов), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности.

Наставник-коуч. Сертифицированный специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинтсв и дарования. Создает кофортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника, помогает организовывать образовательный процесс и решать конкретные психологи-педагогические и коммуникативные проблемы.

Наставник-классный руководитель. Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей деятельности, ведущий вебинаров/ семинаров/мастер-классов), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства.

Наставник-молодой учитель. Педагогический работник в возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта.

Наставник-ментор. Высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.

Наставник-куратор. Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.

Нормативные основы программы наставничества

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
- Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров».
- Внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года).
- Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».
- Устав ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг.
- Положение о многофункциональном наставничестве педагогических работников в ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг..

Ожидаемые результаты реализации программы многофункционального наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальныхобразовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбораобразовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторовтворческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций иориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, длягоризонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развитияталантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе:психологические, организационные и социальные.

Формы наставничества

1. Форма наставничества «Педагог - педагог».
2. Форма наставничества «Молодой учитель - студент».

Форма наставничества «Педагог - педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня, а также поддержка нового сотрудника при смене его места работы, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности от собственной работы и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения подшефных.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Возможные варианты программы наставничества

Наставник	Вариант наставников	Вариант наставляемых
Наставник-учитель (предметник) или воспитатель	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров/семинаров/мастер-классов), склонный к	Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с

	активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности.	обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, а также студент-практикант.
Наставник-классный руководитель	Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей деятельности,ведущий вебинаров/ семинаров/мастер-классов), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства.	Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя.

Наставник-тьютор	Специалист в области педагогики, который помогает участнику программы многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождающий его продвижение по индивидуальной траектории	Любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий повысить своё профессиональное мастерство и разрабатывающий индивидуальную программу профессионально-личностного развития.

	профессионально-личностного развития. Контролирует самостоятельную работу педагогического работника.	
Наставник-коуч	Сертифицированный специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинств и дарования. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника, помогает организовывать образовательный процесс и решать конкретные психолого-педагогические и коммуникативные проблемы.	Любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник многофункциональной системы наставничества.
Наставник-ментор	Высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.	Участник региональной программы наставничества, нуждающийся в методическом сопровождении, желающий приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить свое профессиональное мастерство.

Наставник-куратор	Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.	Все участники программы многофункционального наставничества.

Форма наставничества «Молодой учитель – студент»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного формирования педагогических компетенций студентов СПО и ВПО (педагогическое образование), развитие профессиональной готовности к дальнейшей работе в образовательном учреждении, оказание методической и психолого-педагогической помощи при решении актуальным проблем, связанных с работой в образовательном учреждении.

Задачи:

1. Способствовать формированию интереса к практическом применению знаний, полученных в СПО и ВПО (педагогическое образование).
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Агитировать студентов последних курсов педагогических СПО и ВПО к возвращению на работу в образовательную организацию после окончания учебного заведения.
4. Прививать интерес к развитию профессионального мастерства на примере опыта молодого педагога.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Формирование устойчивого интереса к продолжению педагогической деятельности в образовательных организациях после окончания СПО ВПО (педагогическое образование).

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

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

4. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения подшефных.

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

Наставник	**Вариант наставников**	**Вариант наставляемых**
Наставник-молодой	Педагогический работник в	Студенты последних

учитель	возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта.	курсов педагогических ВУЗов, СПО: 1) в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся; 2) во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, ВПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям; 3 психолого-педагогического сопровождения обучающихся (в учреждениях СПО, ВПО), попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо

		входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательных организациях и т. д.).
Наставник-куратор	Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.	Все участники программы многофункционального наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации

программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программа всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подъэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:
- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества;
-экспериментальное подтверждение стратегий образованных пар (триад) «наставник – наставляемый»;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальный уровень.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Приложение 1

Индивидуальный план работы наставника

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная	
6.	Награды, звания	
7.	Форма	
8.	Сроки	
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная	
6.	Награды, звания	
7.	Профессиональные	
8.	Профессиональные	
Цели и задачи наставничества		
1.	Цель	
2.	Задачи наставничест	
3.	Ожидаемые (планируемые)	
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения	
6.	Формы демонстрации достижения	

Приложение 2

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

Направление	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма предоставле	Отметка о

Приложение 3

Журнал наставника

Ф. И. О. наставника_____

Ф. И. О. наставляемого_____

Форма наставничества_____

Направление_____

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая;	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

Приложение 4

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

Учитель

№	*Вид деятельности*	*Самооценка «+» или «-»*
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4.Контроль и коррекция		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5.Владение технологией современного урока/занятия		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	

5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		
4.		

Приложение 5

Критерии оценивания педагогической деятельности стажера учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владею т	Затруд-няются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложении				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся				

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

Приложение 6

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития педагога-стажера

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с_____до_____200 г.

Педагог-наставник
«_____»_____20 г.

Приложение 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии педагога-стажера

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с_____до_____200 г.

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала педагога-стажера необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	□
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	□
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	□
Улучшение организации педагогом-стажером своей деятельности (планирования, самоконтроля)	□

Учитель-наставник
Зам. директора по НМР

С заключением ознакомлен
(Ф.И.О педагога-стажера)

«____»_____20 г