



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №26

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

Наставник:

Адаева Светлана Николаевна, учитель начальных классов
высшей квалификационной категории

Наставляемый:

Бейдиева Айнур Тарлановна, учитель начальных классов,
новый специалист (смена места работы)

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Термины, используемые в программе

Пояснительная записка

Актуальность программы

Нормативно-правовое обеспечение

Цели и задачи программы

Принципы наставничества

Форма наставничества

Участники программы

Мероприятия

Планируемые результаты реализации программы

Количественные

Качественные

Формы контроля

Список использованной литературы и источников

Приложения

Термины, используемые в программе

1. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

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

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

5. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ №26 ежегодно трудятся молодые педагоги со стажем педагогической деятельности от 0 до 3-х лет. Кроме того, ежегодно приступают к работе вновь принятые педагоги, в их числе есть педагоги, не имеющие стажа педагогической деятельности или стаж педагогической деятельности не превышающий пяти лет. На 01 сентября 2024 года в ОУ работает 10 молодых специалистов.

Не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока (41,2%), внедрении новых технологий в преподавании своего предмета (64%), предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (62%), организации работы с родителями (76,6%)¹.

Анализ анкетирования среди молодых педагогов школы показал, что наибольшие затруднения у них вызывают: планирование и проведение уроков, использование на занятиях приемов деятельностного мышления; отношения и общение с учащимися и их родителями. При подготовке урока значительные трудности вызваны опасениями допустить теоретическую ошибку, нехваткой времени на подготовку к занятиям, а также неумение распределить время на выполнение рабочих задач. Во время проведения урока чаще всего молодые специалисты сталкиваются с организационными затруднениями, а именно: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем. Стоит обратить внимание, что педагогом не всегда удается наладить дисциплину в классе во время проведения занятий, возможно, что этот факт влияет и на их эмоциональное состояние, ведь одним из вариантов, выбранным большим количеством молодых специалистов, является сложность справиться с собственным волнением, тревожностью, растерянностью.

В организационной работе больше всего сил и времени у молодых специалистов отнимает планирование работы, это отчасти связано с неумением распределить время на выполнение рабочих задач. Самыми низкими являются показатели в сфере взаимоотношений с коллегами и администрацией, молодые специалисты чувствуют себя комфортно, что позволяет нам сделать вывод о «здоровой» атмосфере в коллективе и

поддержке со стороны администрации.

Вопрос, связанный со взаимоотношениями с родителями очень актуальный. Многие молодые специалисты отмечают отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка, что является следствием еще одного затруднения: непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что молодым педагогам необходимо оказывать сопровождение, связанное не только с их профессиональной деятельностью (например, информирование по вопросам современных методик преподавания учебного предмета), но и предоставить консультации (в том числе психологические).

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Создание программы наставничества обусловлено изменениями, происходящими в сфере образования. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не менее 70% педагогических работников образовательных организаций системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит решить проблему развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников.

В образовательном учреждении реализуется проект «Наставничество: начало большого пути», который включен в перечень проектов Программы развития школы (2023-2026гг.) и направлен на включение молодых

специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

¹ Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ
Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

² Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;
- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03- 209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;
- Программой развития МБОУ СОШ №26 на период 2023-2026 года;
- приказом МБОУ СОШ №26 от 25.05.2022 № Ш26-13-188\2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №26».

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по

совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цели персонализированной программы: приобретение в течение 2024-2025 учебного года молодым педагогом, необходимых компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога.

Задачи:

- изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
- спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- организовать совместную деятельность наставника и наставляемого;
- содействовать процессу профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной

- траектории развития;
- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
 - принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
 - принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
 - принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется форма наставничества учитель-учитель («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между наставником и новым специалистом (смена места работы) в течение определенного продолжительного времени.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы 1 год.

Предполагает взаимодействие нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Участники программы

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник вебинаров, ведущий семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый. Новый специалист (смена места работы), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Фамилия, имя, отчество	Адаева Светлана Николаевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Шадринский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения	1996
Специальность по диплому	Педагогика и методика начального образования
Квалификация по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	28
Место работы	МБОУ СОШ №26
Должность	Учитель начальных классов
Предмет	Русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, родной русский язык, труд
Классы	1, 3
Классное руководство	1,3
Квалификационная категория	высшая
Профессиональные достижения	За многолетний творческий труд награждена почётной грамотой Департамента образования и науки ХМАО-Югры, приказ №550 от 10.04.2007 г.; благодарностью ХМАО-Югра Дума города Сургута, приказ №83 от 22.11.2019г

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Бейдиева Айнур Тарлановна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Сургутский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения	2024 г.
Квалификация по диплому	Бакалавр
Педагогический стаж	0
Место работы	МБОУ СОШ N26
Должность	Учитель начальных классов
Предмет	
Классы	1 Д
Классное руководство	1 Д
Квалификационная категория	соответствие занимаемой должности
Профессиональные достижения	
Профессиональные затруднения	организация урока (умение правильно рассчитать время на уроке, логически выстроить его этапы);

	устранение нарушений учащимися дисциплины на уроке; недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета; затруднения при объяснении материала.
--	--

Мероприятия программы
План работы на 2024-2025 учебный год.

№ п/п	Содержание деятельности	Форма проведения	Сроки выполнения	Примечание
1	Собеседование с молодыми специалистами.	собеседование	август	
2	Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	консультации	август	
3	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования.	практикум	август	
4	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников.	совещание	сентябрь	
5	Час общения «Расскажи о себе»	час общения	сентябрь	
6	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся)	инструктаж	сентябрь-декабрь	
7	Выбор технологий и темы по самообразованию	консультация	сентябрь	
8	Практикум по темам «Разработка поурочных планов», «Разработка урока в рамках ФГОС»	практикум	октябрь	
9	Изучение методических разработок «Как подготовить современный урок?», «Конспект урока и технологическая карта»	самообразование	октябрь	
10	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	собеседование	октябрь-май	
11	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	лекция	ноябрь	
12	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия»,	самообразование	ноябрь	

	«Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»			
13	Изучение памяток «Типы уроков. Формы уроков», «Формы контроля УУД»	самообразование	ноябрь	
14	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	Посещение уроков	ноябрь	
15	Лекция «Эффективность урока - результат организации активной деятельности учащихся»	лекция	декабрь	
16	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	самообразование	декабрь	
17	Обсуждение методической разработки «Факторы, влияющие на качество преподавания»	обсуждение	декабрь	
18	Диагностика профессиональных качеств учителя	анкетирование	декабрь	
19	Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	Обмен мнениями	декабрь	
20	Лекция "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	лекция	февраль	
21	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока. Анализ урока с позиции здоровьесбережения)	самоанализ урока	февраль	
22	Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	тренинг	февраль	
23	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»	практикум	март	
24	Тренинг «Твое оригинальное начало урока»	тренинг	март	
25	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	беседа	март	
26	Практикум «Организация личностно-ориентированного подхода к обучающимся»	практикум	март	
27	Круглый стол «Исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии»	Круглый стол	март	
28	Неделя молодого специалиста:	Заседание МО	апрель	

	открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования			
29	Круглый стол «Компетенции и компетентность»	Круглый стол	май	
30	Подведение итогов работы.		май	
В течение учебного года				
31	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам	взаимопосещение	Октябрь-апрель	
32	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	Участие в мероприятиях	Октябрь-апрель	

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы;
- Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы;
- Не менее 1 проектной (исследовательской) работы, написанной с учащимися;
- Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ОУ за 2024-2025 учебный год.

Качественные:

- Положительная оценка взаимодействия наставников и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью);
- Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; участие в федеральных, городских, школьных мероприятиях **(указать мероприятия)**).

Формы контроля:

- анкетирование, наблюдение на уроках, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

1. Национальный проект «Образование».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
5. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении
6. Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
7. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
8. Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.».
9. Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры».
10. Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2
11. «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования».

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Оценка		
		В полной мере 2б	Частично 1б	Не проявила 0б
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень			

	удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень 0-8 баллов недопустимый уровень.

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета для молодых специалистов и наставников «Анализ работы с молодым специалистом»

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		

10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель»

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где -

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где - _

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит отпредварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей сторонынаставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта дляВас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?_
13. Что особенно ценно для Вас в программе?_

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета удовлетворенности наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

**Карта оценки результативности урока по ФГОС (Калинина Е.А.,
к.п.н., доцент кафедры ФО СарИПКиПРО г.Саратов)**

<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

1. Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику.	
2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.)	
3. Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.	
4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.	
5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.	
6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся).	
7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы.	
8. Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.	
9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока.	
10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.	
11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества,	

сотворчества, психологического комфорта.	
12. На уроке осуществляется глубоколичностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.)	