



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №26

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

Наставник:

Айгишева Надежда Григорьевна, учитель начальных классов
первой квалификационной категории

Наставляемый:

Романченко Александра Юрьевна, учитель начальных
классов, молодой специалист третьего года 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 неумением 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.

¹ Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

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 работников².

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.

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 личностного 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 (Романенко А.Ю.) необходимых компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником Айгишевой Н.Г., успешное закрепление на месте работы или в должности педагога.

Задачи:

7

- 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 молодым специалистом третьего года работы в течение определенного продолжительного времени.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы 1 год.

8

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы, опыта работы менее 5 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Участники программы

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

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Информационная карточка педагога – наставника

| | |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Фамилия, имя, отчество | Айгишева Надежда Григорьевна |
| Образование | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил | ГОУ ВПО Бирская государственная социально-педагогическая академия |
| Год окончания учебного заведения | 2008 |
| Специальность по диплому | «Педагогика и методика начального образования с дополнительной специальностью «Логопедия» |
| Квалификация по диплому | Учитель начальных классов, учитель-логопед |
| Педагогический стаж | 13 |
| Место работы | МБОУ СОШ №26 |
| Должность | Учитель начальных классов |
| Предмет | Начальное образование |
| Классы | 1, 4 |
| Классное руководство | 1, 4 |
| Квалификационная категория | Первая |
| Профессиональные достижения | Принимала участие в реализации городских проектов: РОД-21, «Семейное чтение», выступила с докладом на городском семинаре «Диагностика и оценка читательской компетенции учащихся младшего школьного возраста» в рамках городского проекта «Читательская компетентность». Подготовила обучающихся к мероприятиям различного уровня. |

Информационная карточка наставляемого педагога

| | |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| Фамилия, имя, отчество | Романченко Александра Юрьевна |
| Образование | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил | АлтГПУ |
| Год окончания учебного заведения | 2022 |
| Квалификация по диплому | Бакалавр (Начальные классы и иностранный язык) |
| Педагогический стаж | 2 года |
| Место работы | МБОУ СОШ №26 |
| Должность | Учитель начальных классов |
| Предмет | Начальное образование |
| Классы | 1 |
| Классное руководство | 1 |

| | |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Квалификационная категория | Не имеет |
| Профессиональные достижения | |
| Профессиональные затруднения | Взаимоотношения с учениками, родителями. Осуществление классного руководства. Вопросы организации урока. Заполнение документации. |

Мероприятия программы

| № 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», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» | самообразование | ноябрь | |
| 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» | ¹⁰ 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: открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования | Заседание МО | апрель | |
| 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:

- Национальный проект «Образование».
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
- 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.».
- 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».
- Приказ 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».

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

| критерии | показатели | оценка | | |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-----------------|
| | | В полной мере 2б | Частично 1б | Не проявился 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

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?

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](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria)

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 глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.) | |