

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 31

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

Васько С.Ю.

« 02 » 09 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СШ №31

Сивак О.Г.

приказ № 131-Б/2024 от « 02 » 09 2024г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2024-2025 учебный год**

Модель «Опытный педагог-молодой специалист»

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию персонализированных программ наставничества:
Васько С.Ю., заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Наставник: Шмидт Ю.С.
учитель **высшей** квалификационной категории

Наставляемый: Пермякова А.А.
учитель математики, информатики
молодой специалист 1 года работы

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....с. 3	
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
Этапы реализации наставничества	
2. Содержание программы.....с. 9	
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....с. 12	
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....с. 13	
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СШ №31 ежегодно увеличивается количество молодых педагогов. На 01 сентября 2024 года в ОУ работают 12 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 1 до 3-х лет.

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.

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 продиктовано велением времени. 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

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

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.

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития МБОУ СШ №31 и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника³, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

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»;

² Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

³ Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

– 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 г. № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

– Программой развития МБОУ СШ №31 на период до 2027 года;

– приказом МБОУ СШ №31 от 25.04.2022 г. № Ш31-13-242/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 31».

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.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболиным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушников И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянковой Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. 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 опытным педагогом, имеющим профессиональные успехи, и молодым специалистом в течение определенного продолжительного времени.

Этапы реализации наставничества «Учитель – учитель»

Этап 1 Отбор наставников	Этап 2 Обучение наставников	Этап 3 Формирование пар/групп	Этап 4 Мотивация наставника	Этап 5 Процедура завершения взаимодействия
<p>Разработать критерии отбора в соответствии с запросами если есть наставника. взаимодействия.</p> <p>Выбрать из сформированной базы подходящие под эти критерии наставников.</p> <p>Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.</p> <p>Сформировать базу отобранных наставников.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Составить программу (рассказать об основах ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.)</p> <p>Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику.</p> <p>Выбрать форматы обучения</p>	<p>Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например «День открытых дверей», когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).</p> <p>Закрепить</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника;</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующий повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</p> <p>Получение дополнительных баллов и /или административной поддержки.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p>	<p>Представление конкретных результатов</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

<p>совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>и преподавателя/преподавателей.</p> <p>Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>результат.</p> <p>Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых кто остался без пары.</p> <p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	
---	---	--	---	--

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставник:

Шмидт Юлия Сергеевна, учитель математики. Предметные компетенции: знание предмета и программы обучения на базовом и углубленном уровнях; умение планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность; владение формами и методами обучения; умение объективно оценивать знания и умения обучающихся, используя разные формы и методы контроля.

Награды и достижения педагога-наставника за последние 3 года.

1. Благодарность от организаторов Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ им. Д.И. Менделеева «За всестороннюю поддержку талантливых школьников и организацию исследовательской деятельности учащихся», 2020, 2021 г.
2. Благодарственные письма БУ «Сургутский государственный педагогический университет» «За сотрудничество в области подготовки будущих учителей математики», 2021, 2022, 2023г.
3. Благодарственное письмо МКУ «ИМЦ» «За активную профессиональную позицию, инициативность, диссеминацию опыта педагогической деятельности, добросовестное и творческое отношение к проведению городских мероприятий педагогического сообщества учителей математики», 2021, 2022, 2023 г.
4. Грамота МБОУ №31 «За добросовестный труд, высокий профессионализм, достигнутые успехи в педагогической деятельности в Год педагога и наставника», 2023 г.

Наставляемый:

Пермякова Ангелина Александровна, учитель математики и информатики. Награды и достижения наставляемого: сертификат участника Всероссийской олимпиады студентов «Я – профессионал», сертификат участника Международной студенческой дистанционной олимпиады МПГУ «Педагогическое цифроведение», сертификат участника городского конкурса методических разработок по информатике «Вернисаж педагогических идей».

Мероприятия программы

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

Месяц	Планируемые мероприятия
август	1. Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. 2. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (ФГОС, ФОП, локальные

	<p>акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы.</p> <p>3. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.</p>
сентябрь	<p>1. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала).</p> <p>2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником.</p> <p>3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>4. Практические занятия. Работа с школьной документацией, современный урок и его организация; методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету</p>
октябрь	<p>1. Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. 2. Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</p>
ноябрь	<p>1. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</p>
декабрь	<p>1. Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности 2. Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 14 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</p>
январь	<p>1. Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к</p>

	<p>проверке, учету и оценке знаний обучающихся». 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p>
февраль	<p>1. Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытных учителей школы. 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».</p>
март	<p>1. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). 2. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p>
апрель	<p>1. Участие молодого специалиста в методическом дне: проведение открытого урока. Анализ и самоанализ урока. 2. Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».</p>
май	<p>1. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. 2. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. 3. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ОУ за 2023-2024 учебный год.

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника 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, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур).

Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию.

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов МБОУ СШ №31.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

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 Российской Федерации».
5. 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».
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
7. 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.».
8. 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».
9. 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».

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

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. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *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.

Мониторинг реализации программы наставничества

Первый этап опроса (до начала работы)

Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	Да					Нет				
2	Если да, то где?										
3	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	Ожидаю плавную адаптацию в образовательный процесс, повешение профессиональных навыков.									
14	Что особенно ценно для Вас в программе?	Поддержка и наставление.									
15	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков,	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда					

	семинары, вебинары, участие в конкурсах)?						
16	Рады ли Вы участвовать в программе?	Да			Нет		

Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	Да					Нет					
2	Если да, то где?											
3	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	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?											
14	Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда						
15	Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?	Да					Нет					

Второй этап опроса (по завершению работы)

Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Что Вы ожидали от программы и своей роли?											
12	Насколько оправдались Ваши ожидания?											
13	Что особенно ценно для Вас было в программе?											
14	Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?											
15	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда						
16	Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да					Нет					
17	Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да					Нет					
18	Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	Да					Нет					
19	Появилось ли у Вас желание более активно	Да					Нет					

	участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20	После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	Да	Нет
21	Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	Да	Нет
22	Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	Да	Нет
23	Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	Да	Нет

Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Что Вы ожидали от программы и своей роли?											
11	Насколько оправдались Ваши ожидания?											
12	Что особенно ценно для Вас было в программе?											
13	Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?											
14	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда						
15	Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да					Нет					
16	Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да					Нет					
17	Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	Да					Нет					
18	Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	Да					Нет					
19	Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	Да					Нет					
20	Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	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.)	

Экспертный лист оценки итогового индивидуального проекта

Ф.И. учащегося:

Руководитель проекта:

Оценка сформированности познавательных учебных действий

в ходе работы над проектом обучающийся продемонстрировал умения: поставить проблему и выбрать адекватные способы её решения на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; поиска и обработки информации на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; формулировать выводы на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

Оценка сформированности предметных знаний и способов действий

обучающийся продемонстрировал умение раскрыть содержание работы, грамотно и обоснованно в соответствии с рассматриваемой проблемой/темой использовать имеющиеся знания и способы действий на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

Оценка сформированности регулятивных действий

в ходе работы над проектом обучающийся продемонстрировал умения: самостоятельно планировать и управлять своей познавательной деятельностью во времени на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; использовать ресурсные возможности для достижения целей на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; осуществлять выбор конструктивных стратегий в трудных ситуациях на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

Общий вывод по итогам работы обучающегося над итоговым индивидуальным проектом:

Рекомендации:

Дата:

Подпись руководителя проекта:

Другое