



МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9 г.Урус-Мартан»  
(МБОУ «СОШ №9 г.Урус-Мартан»)

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом директора МБОУ  
«СОШ №9 г.Урус-Мартан»  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_

# **ПРОГРАММА**

наставничества молодых педагогов  
МБОУ «СОШ №9 г.Урус-Мартан»  
на 2022 - 2023 учебный год

Урус-Мартан, 2022

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

*Наставничество* - это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

*Наставничество в системе образования* - разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее - наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

*Наставляемый (молодой педагог)* — специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри

образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

### **Нормативно-правовые основы наставничества**

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Локальные нормативные акты МБОУ «СОШ №9 г.Урус-Мартан»:
  - У Положение 00 о наставничестве;
  - У Приказ о назначении наставников.

### **Цели и задачи Программы**

*Цель программы наставничества молодых педагогов* - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи программы наставничества молодых педагогов:*

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

### **Принципы реализации программы наставничества молодых педагогов:**

*Обязательность* - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.

*Индивидуальность* - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

*Непрерывность* - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

*Эффективность* - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### Этапы реализации программы

#### **I этап - Подготовительный**

*Цель* - создание нормативной и методической базы для реализации программы.

#### **II этап - Основной**

##### **1) Адаптация молодого специалиста**

*Цель* - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное ехоісdemie работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца - с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:
  - убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
  - подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
  - составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
2. Общая часть предполагает введение в должность:
  - мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:
    - история учреждения и его развитие;
    - администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
    - наиболее важных документов учреждения;
    - политика в области работы с родителями;
    - содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
    - техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;

предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;

предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;

объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

ознакомить с требованиями и стандартами образования;

ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

ознакомить с контактными лицами вне учреждения;

ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

## **2) Профессиональное развитие молодого специалиста**

*Цель - проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.*

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

самообучение;

наставничество;

участие в молодежных профессиональных конкурсах; участие

в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

И Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

## **3) Развитие потенциала молодого специалиста**

*Цель - обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.*

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет

индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

### **III этап - Аналитико-обобщающий**

*Цель - анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.*

#### **Основные направления работы по реализации программы наставничества**

##### *1. Составление плана работы с молодыми специалистами*

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

##### *2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя*

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении,

воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### *3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы*

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### *4. Составление плана работы молодого специалиста*

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

## **Параметры реализации программы**

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

## **Механизм управления программой наставничества**

Основные участники программы и их функции:

Наставляемые

Наставники для молодых специалистов

Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение;

контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

К личному примеру развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### *Кодекс наставника*

*1. Не осуждаю, а предлагаю решение*

*2. Не критикую, а изучаю ситуацию*

*3. Не обвиняю, а поддерживаю*

*4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому*

*5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге*

*6. Не утверждаю, а советую*

*7. Не отрываюсь от практики*

*8. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу*

*9. Не разглашаю конфиденциальную информацию.*

**Требования к молодому специалисту:**

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;  
 выполнять план профессионального становления в установленные сроки; •S  
 постоянно работать над повышением профессионального мастерства,  
 овладевать практическими навыками по занимаемой должности;  
 учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;  
 совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;  
 периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Форма наставничества «Педагог - педагог»**

Предполагает несколько моделей взаимодействия:

*взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»:* поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

*взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

*взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник»:* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине.

**Организация деятельности по форме «Педагог-педагог»**

Форма	«Педагог - педагог»
Наставник	Опытный педагог
Участники проекта	Педагогические работники
Сроки реализации	август 2022 г. - декабрь 2025 г.
Цели и задачи	Цель: Формирование эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов с использованием различных форм наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Задачи: Обеспечить плавный «вход» молодого/ начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Планируемые мероприятия	Микро-проект « <b>Опытный педагог - молодой специалист</b> »: 1.Разработка и утверждение положения о работе с

молодым специалистом.

2. Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами
3. Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого (вновь прибывшего) педагога.
4. Диагностика оценки квалификационного уровня молодого (вновь прибывшего) педагога). Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности.
5. Составление информационной карточки молодого (вновь прибывшего) педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога, специалистами, исходя из результатов диагностики. Примерный план работы наставника с молодым (вновь прибывшим) специалистом.
6. Разработка плана работы с молодыми специалистами.
7. Разработка перспективного индивидуального плана самообразования молодого (вновь прибывшего) специалиста.
8. Курсы повышения квалификации (по результатам диагностики).
9. Создание «Портфолио педагога» Макет портфолио педагога.
10. Отчет молодых (вновь прибывших) специалистов о проделанной работе. Примерный отчет молодого специалиста.
11. Оценка педагогической деятельности молодого специалиста Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста.  
Оценка педагогической деятельности молодого специалиста.
12. Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами. \_\_\_\_\_

Микро-проект «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»:

1. Диагностика индивидуальных затруднений. 2. Индивидуальные консультации по вопросам, вызывающим затруднения.
3. Оказание практической помощи по вопросам, вызывающим затруднения.
4. Изучение успешного педагогического опыта.
5. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.
6. Обзор новинок литературы по интересующим вопросам.
7. Оказание помощи педагогу в аттестации.
8. Выбор курсов повышения квалификации для устранения профессиональных затруднений. \_\_\_\_\_

Микро-проект «Опытный предметник - неопытный предметник»:

1. Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений \_\_\_\_\_

профессионального развития.

2. Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития.
3. Разработка мер по преодолению трудностей, разработка плана индивидуальной работы.
4. Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога.
5. Индивидуальные беседы и консультации наставника с наставляемым.
6. Обсуждение новинок методической литературы по преподаваемым дисциплинам.
7. Изучение нормативно-правовой документации.
8. Консультации по частным вопросам методики преподавания.
9. Взаимопосещение уроков.
10. Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
11. Организация курсов повышения квалификации.
12. Отчет о проделанной работе.

Портрет участников -  
**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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:

1. Принятие
2. Умение слушать
3. Умение слышать
4. Умение задавать вопросы
5. Равенство
6. Честность и открытость
7. Надежность
8. Последовательность

Наставник-консультант

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников  
создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем,  
-контролирует самостоятельную работу молодого специалиста

Наставник-предметник

опытный педагог того же предметного направления, что наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин

Портрет участников -

**Наставляемый**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса,  
взаимодействием с обучающимися, другими педагогами,

администрацией или родителями.

2. Специалист колледжа, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление

о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

4. Педагог, нуждающийся в конкретной помощи по преподаваемой дисциплине.

Область применения  
формы наставничества  
«педагог - педагог»

Форма наставничества «педагог—педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов  
*Отсутствие контакта внутри наставнических пар.* Пути минимизации рисков:

Риски реализации и пути  
их минимизации

1) Подбор наставнических пар с учетом психологической совместимости наставника и наставляемого.

2) Кандидатуру наставника согласовывать с наставляемым.

3) В случае отсутствия контакта внутри пар, назначить другого наставника.

2. *Отсутствие наставника мотивации в добровольческой деятельности*

Пути минимизации рисков:

1) Предварительное обучение наставников.

2) Еженедельные встречи, семинары с участием куратора и других наставников.

3. *Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.*

Пути минимизации рисков:

1) Проработка и применение четких критериев отбора наставников.

2) Обучение наставников

4. *Завышенные ожидания со стороны наставляемого.*

Пути минимизации рисков:

1) Организация обратной связи после каждой встречи, обмен впечатлениями, обмен мнениями: что получилось, а что нет.

## Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Педагог-педагог».

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
	Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников	
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
	Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации	
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
	Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»	
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к		

руководству проектами  
 программы развития  
 образовательной  
 организации, конкурсными  
 (в том числе грантовыми)  
 проектами  
 Количество педагогов,  
 подготовленных  
 наставниками и  
 участвующих в конкурсах  
 профессионального  
 мастерства  
 Количество педагогов,  
 сменивших статус с  
 наставляемого на наставника

#### Вклад организации в развитие региональной практики наставничества

Количество педагогических  
 работников, принявших  
 участие в научно-практических  
 мероприятиях  
 по вопросам наставничества  
 в других организациях  
 Количество представителей  
 предприятий,  
 предпринимателей, как  
 участников наставляемых  
 пар организации, принявших  
 участие в научно-  
 практических мероприятиях  
 по вопросам наставничества  
 Количество проведенных  
 образовательной  
 организацией научно-  
 практических мероприятий  
 по вопросам наставничества  
 Количество представленных  
 практик наставничества,  
 прошедших положительную  
 профессионально-общественную  
 экспертизу  
 на региональном,  
 Всероссийском уровне

**Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:**

Информационная карточка молодого специалиста И  
 Анкета для выявления компетенций наставника  
 Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога» И  
 Анкета для молодых специалистов  
 Диагностика «Оценка готовности и адаптации личности к педагогической деятельности»  
 Портфолио молодого специалиста  
 Примерный план работы наставника с молодым специалистом И  
 Критерии оценивания деятельности молодого специалиста  
 Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

**План реализации мероприятий программы наставничества**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

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

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. -Инструктаж: Нормативно - правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила	август-сентябрь	Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники

	<p>внутреннего распорядка.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>		
2	<p>-Организация работы наставников. - Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p>	<p>сентябрь - октябрь</p>	<p>Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники</p>
J	<p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p> <p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Директор</p>
4	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с</p>	<p>декабрь</p>	

	различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. - Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.		зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники
5	-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» Индивидуальная беседа: Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	январь	Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники
6	Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. -Посещение уроков, мероприятий, классных часов, мастер-классов у опытных учителей школы. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. -Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	февраль	Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники
7	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	март	

	воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).		
	-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.		
	-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).		
	-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		
8	Неделя молодого педагога.	апрель	Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМРруководители МО, наставники
	-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).		
	-Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).		
	-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.		Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники
9	Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.	май	
	-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.		
	-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.		Директор зам. директора по УВР зам. директора по НМР руководители МО, наставники
	-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.		Педагог-психолог Социальный педагог
10	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.	в течение года	
	-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.		
11	Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	в течение года	

**План работы с молодыми специалистами на 2022-2023 учебный год**

	<b>1-й год работы</b> «Компетентность учителя - залог творчества и успеха учащихся»	<b>2-й год работы</b> «Самостоятельный творческий поиск»	<b>3-й год работы</b> «Выбор индивидуальной педагогической линии»
	молодыми специалистами, выбор наставника.	корректировка и утверждение плана работы;	корректировка и утверждение плана работы с
сентябрь	Оформление классной Документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования; Посещение уроков молодых специалистов наставниками Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.	специалистами Пас общения с специалистами <Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом) учебном году» уроков наставника. Подготовка учи к уроку. Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом.	специалистами Эрганизация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Посещение Эрганизация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег.
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого- педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам.
ноябрь	Изучение теории позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.  Современные технологии. Знакомство с теорией и практикой	«Урок с Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока»	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	наставника и др. коллег.  х занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	руководителей классных руководителей.	самоанализу урока (практикум). Посещение и

	консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии	консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии	Основы профессиональной Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного здоровьесбережения
февраль	Современные образовательные Знакомство с результатами практики применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Формирование метапредметного в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. технологии. Посещение уроков молодых теорией и специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога.  Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
апрель	«Круглый стол» Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.
май	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год

**Информационная карточка молодого специалиста**

Фамилия, имя, отчество

Образование

Какое учебное заведение  
окончил

Год окончания учебного  
заведения

Специальность по диплому

Педагогический стаж

Место работы

Должность

Учебная нагрузка

Курсы

Квалификационная  
категория

**Анкета  
для выявления компетенций наставника**

ФИО наставника:

Место работы:

Должность:

Стаж педагогической деятельности:

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	Да Нет
2	Почему Вы решили стать наставником?	Хочу быть полезным; Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; Хочу, чтобы мой авторитет признавали; Хочу научиться общаться с молодым поколением; Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; Другое:
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	Умение планировать; Умение взаимодействовать/сотрудничать; Умение адаптироваться; Умение работать самостоятельно; Умение анализировать; Знание предмета/опыт работы; Другое
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	Да Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	Не более 1 часа; 1-2 часа; 2-3 часа; Более 3 часов; Другое
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	Да Нет
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	В очных семинарах/лекциях/конференциях; В дистанционных семинарах/ лекциях/ конференциях;

- 8 В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?
- В очных курсах повышения квалификации;  
 В дистанционных курсах повышения квалификации;  
 В очных курсах переподготовки;  
 В дистанционных курсах переподготовки;  
 Другое  
 В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;  
 В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе;  
 В саморазвитии;  
 В осознанности;  
 В личной продуктивности;  
 В самоопределении;  
 В самостоятельности наставляемого;  
 Другое
- 9 Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?
- Организованность;  
 Ответственность;  
 Строгость;  
 Чувствительность;  
 Проницательность;  
 Авторитетность;  
 Пунктуальность;  
 Уважение к личности;  
 Поощрение инициативы;  
 Самокритичность;  
 Внимательность;  
 Требовательность;  
 Другое
- 10 Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?
- Ответственность;  
 Исполнительность;  
 Дисциплинированность;  
 Умение отстаивать собственное мнение;  
 Внимательность;  
 Быстрая обучаемость;  
 Уважение к наставнику;  
 Уверенность;  
 Пунктуальность;  
 Желание развиваться;  
 Другое

**Анкета  
«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»**

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
	1. Анализ педагогической деятельности	
1	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся	
	2. Планирование	
1	Тематическое	
2	Поурочное	
3	Воспитательной работы	
4	Внеурочных занятий	
5	Работы с родителями	
	3. Организация	
1	Личного труда	
2	Учебно-познавательной деятельности учащихся	
3	Внеурочной воспитательной работы	
	4. Контроль и коррекция	
1	Самоконтроль и коррекция	
2	Контроль уровня воспитанности учащихся	
3	Коррекция знаний учащихся	
	5. Владение технологией современного урока/занятия	
1	Постановка триединой цели урока/занятия	
2	Выбор типа урока/занятия	
3	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся	
5	Способы дифференциации обучения	
6.	Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)	
1		
2		

## Анкета для молодых специалистов

ФИО специалиста удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	да	нет	частично
Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?			
В каких направлениях организации учебно- воспитательного процесса вы испытываете трудности?	проведении уроков	общении с коллегами, администрацией	общении с учащимися, их родителями
Представляет ли для вас трудность:	формулировать цели урока	да	нет
	выбирать соответствующие методы и методические приемы мотивировать деятельность учащихся создавать проблемно- поисковые ситуации подготавливать для учащихся задания различной степени трудности организовывать сотрудничество между учащимися организовывать само и взаимоконтроль учащихся организовывать		

своевременный

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

Если бы вам  
предоставили  
возможность выбора  
практико-  
ориентированных  
семинаров для  
повышения своей  
профессиональной  
компетентности, то в  
каком из них вы приняли  
бы участие в первую, во  
вторую и т. д. очередь  
(пронумеруйте в порядке  
выбора):

контроль и  
коррекцию ЗУН  
учащихся  
самообразованию  
практико-ориентированному семинару  
курсам повышения квалификации  
мастер-классам  
творческим лабораториям  
индивидуальной помощи со стороны наставника  
предметным кафедрам  
школе молодого специалиста

типы уроков, методика их подготовки и проведения  
методы обучения и их эффективное использование в  
образовательном процессе  
приемы активизации учебно-познавательной  
деятельности учащихся  
учет и оценка знаний учащихся  
психолого-педагогические особенности учащихся  
разных возрастов  
урегулирование конфликтных ситуаций  
формы работы с родителями  
формы и методы педагогического сотрудничества с  
учащимися

### Диагностика

#### «Оценка готовности и адаптации личности к педагогической деятельности»

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя.

При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

*Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся ниже.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например, в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?

37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть-восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попугчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долге и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?

81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

*В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:*

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

### Макет портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя - это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» - представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме Копия диплома об образовании с приложением Копия документа, удостоверяющего личность Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста Перспективный план самообразования План работы с одаренными учащимися План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми Доклады выступлений на заседании педсовета Доклады выступлений на заседании Педагогического совета Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий Материалы по теме самообразования
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеурочных воспитательных мероприятий Копии грамот
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по итогам четверти, года Мониторинг достижений одаренных учащихся

### Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Изучение нормативно-правовой базы	Оказание помощи в изучении нормативно-правовой документации	Сентябрь; далее по необходимости
Методические рекомендации	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.	Сентябрь; далее по необходимости
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	Сентябрь 1 раз в месяц 1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией. Консультация и контроль выполнения требований по работе с тетрадями обучающихся (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема) Консультация по оформлению личных дел учащихся: Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы	1 раз в год (сентябрь) 1 раз в год (сентябрь) 1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения Консультации по организации работы с одаренными детьми Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	1 раз в 2 недели по необходимости по необходимости по необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Срезы знаний, тестирование	2 раза в год
Диагностика затруднений педагога	Беседы, анкетирование	В начале наставнической деятельности, далее по

необходимости

### Критерии оценивания деятельности молодого специалиста

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
-------	------------	-------------------------------	----------------	-----------------------	------------

#### 1. Теоретическая готовность к практике преподавания

- |   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине                            |  |  |  |  |
| 2 | Умение использовать на /роке результаты современных исследований в области данной науки |  |  |  |  |
| 3 | Свободное владение материалом урока   |  |  |  |  |

#### 2. Методическая готовность к практике преподавания

- |   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект урока                                    |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме            |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися    |  |  |  |  |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ учащегося  |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала                   |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать технологии активного обучения                                  |  |  |  |  |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока |  |  |  |  |
| 8 | Умение организовать  |  |  |  |  |

- самостоятельную  
творческую работу  
обучающихся на уроке
- 9 Умение стимулировать  
обучающихся к  
выполнению  
домашнего задания
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности
- 1 Умение анализировать  
собственную  
преподавательскую  
деятельность
- 2 Умение свободного  
коллективного и  
индивидуального  
общения на уроке
- Ж Владение вербальными  
и невербальными  
средствами общения
- 4 Наличие чувства  
уверенности в себе

### Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

Ф.И.О. молодого педагога \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Период выполнения индивидуального плана с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
-------	------------	-------------------------------	----------------	-----------------------	------------

#### 1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной педагогической роли

- |   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 1 | Положительное отношение к профессии                                       |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с учащимися и осознанность выбора форм работы с ними |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов деятельности                              |  |  |  |  |

#### 5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством

- |   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность                |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний                                   |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и технологиями обучения                                |  |  |  |  |

- 5 Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций
- 6 Владение технологией внеклассной работы с учащимися
- 7 Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время
- 8 Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и во внеурочной деятельности

**6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя**

- 1 Уровень решения профессиональных задач
- 2 Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности
- 3 Адекватность самооценки готовности к работе в школе