

Принято на заседании  
Педагогического совета  
пр.№ 1 от 28.08.2024г.

Утверждено  
приказом директора №66-од от 28.08.2024г.  
Директор Н.А.Касимова



## ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

на 2024 – 2025 учебный год

Глазовский район, д.Штанигурт  
2024г.

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

**Цель программы:** адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

### **Задачи:**

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

### **Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 1 год.

### **Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

### **Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество* – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы:** наставник, наставляемый (молодой специалист)

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

| <b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>                        |                                                                                             |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ф.И.О.                                     | Тютин Виктор Александрович                                                                  |
| Должность наставляемого                    | Учитель                                                                                     |
| Квалификационная категория                 | -                                                                                           |
| Должность                                  | Учитель                                                                                     |
| Образование                                | Студентка 5 курса историко – лингвистического факультета ФГБОУ ВО «ГТИПУ им. В.Г.Короленко» |
| Какое учебное заведение окончил, факультет |                                                                                             |
| Год окончания                              |                                                                                             |
| Квалификация по диплому                    |                                                                                             |
| Педагогический стаж                        |                                                                                             |
| Год последней аттестации                   |                                                                                             |
| Нагрузка                                   | 6 часов                                                                                     |

| <b>НАСТАВНИК</b>                           |                                                                     |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Ф.И.О.                                     | Корепанова Ольга Анатольевна                                        |
| Должность наставляемого                    | учитель                                                             |
| Квалификационная категория                 | I                                                                   |
| Должность                                  | учитель                                                             |
| Образование                                | высшее                                                              |
| Какое учебное заведение окончил, факультет | Глазовский государственный педагогический институт им В.Г.Короленко |
| Год окончания                              | 1993                                                                |
| Квалификация по диплому                    | учитель начальных классов                                           |
| Педагогический стаж                        | 31                                                                  |
| Год последней аттестации                   | 2020                                                                |
| Нагрузка                                   | 21 час                                                              |

## 2.2. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий у опытных педагогов вместе с молодым специалистом, а затем их анализ.

### Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающего педагога в учреждении и закрепление его в школе;
- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

## 2.3. Этапы реализации программы.

Описываются этапы программы (подготовительный, основной и заключительный), указываются сроки, задачи каждого этапа, промежуточные результаты каждого этапа.

| Этап             | Срок              | Задачи                                                                    | Содержание этапа                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Промежуточные результаты                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Подготовительный | Сентябрь, октябрь | Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью учреждения и | Адаптация молодого специалиста. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет | Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста . В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на |

|  |  |                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.</p> | <p>индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 2 месяца – с сентября по октябрь). Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям: 1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;</li> <li>- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;</li> <li>- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.</li> </ul> <p>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 важные документы учреждения, Устав, Программа развития и т.д.; - 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).</p> <p>Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением. Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;</li> <li>- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;</li> <li>- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;</li> <li>- ознакомить с организационной структурой школы;</li> <li>- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;</li> </ul> | <p>процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сообщает молодому специалисту результаты оценки;</li> <li>• обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;</li> <li>• согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;</li> <li>• при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.</li> <li>• знакомит с заключением об адаптации.</li> </ul> <p>Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.</p> |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | <p>- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;</p> <p>- ознакомить с требованиями к внешнему виду;</p> <p>- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;</p> <p>- предоставить информацию личного плана: местонахождение буфета, туалетов, места для отдыха и т.д.;</p> <p>Существующие правила и процедуры:</p> <p>- ознакомить с требованиями и стандартами образования;</p> <p>- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;</p> <p>- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;</p> <p>- 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. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора УВР или директором школы.</p> <p>На процедуру оценки предоставляются следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкета, заполненная молодым специалистом ;</li> <li>• Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;</li> <li>• Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;</li> </ul> <p>Зам. директора по УВР совместно с учителем-наставником и директором рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального</p> |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|          |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | плана профессионального развития.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Основной | С ноября по апрель | Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим 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 и вновь прибывшего педагога | <p>Профессиональное развитие молодого специалиста. Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий. По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет проект индивидуального плана профессионального развития, до конца второго года работы молодого специалиста. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самообучение;</li> <li>• наставничество;</li> <li>• участие в молодежных профессиональных конкурсах;</li> <li>• участие в мероприятиях, организованных в МОУ «Штанигурская НШ».</li> </ul> | <p>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 УВР. На процедуру оценки представляются следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;</li> <li>• Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)</li> <li>• 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. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сообщает молодому специалисту результаты оценки;</li> <li>• обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.</li> </ul> </li> <li>• знакомит с заключением о</li> </ul> |

|                |     |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------|-----|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |     |  |  | профессиональном развитии. Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.                                                                                                                                                                                                                    |
| Заключительный | Май |  |  | 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. |

### 3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Возможные основные направления деятельности педагога:

- научно-теоретические,
- нормативные правовые,
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования.

| Наименование мероприятия /виды деятельности             | Сроки проведения | Ответственные | Ожидаемый результат                           |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------|-----------------------------------------------|
| Составление и согласование индивидуальных планов работы | Август           | Наставник     | План работы наставника и молодого специалиста |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |             |                          |                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.<br>2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.<br>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.<br>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.<br>5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | Сентябрь    | Администрация, наставник | Овладение информацией, необходимой для организации работы                                                                       |
| Методы и организационные формы обучения.<br>Выбор приоритетной методической темы для самообразования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Октябрь     | Наставник                | Рациональное применение методов обучения.                                                                                       |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся<br>Знакомство с новыми педагогическими технологиями                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Ноябрь      | Наставник                | Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся.                                           |
| Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ноябрь-март | Администрация, наставник | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста.                                               |
| Выступление молодого специалиста на заседании педагогического совета по теме самообразования.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Апрель      | Наставник                | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ                                                           |
| Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.<br>Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.<br>Отчет наставника о работе за год                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Май         | Наставник                | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.<br>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

#### 4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

##### Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом директор.

Оценка будет происходить в качестве итогового контроля.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

## Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

| Критерии                                                                                                                          | Показатели                                                                                                                                         | Баллы    |               |              |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|--------------|-----------------------------|
| Урочная деятельность                                                                                                              |                                                                                                                                                    |          |               |              |                             |
| Общая успеваемость за четверть, год                                                                                               | 100%                                                                                                                                               | 2        |               |              |                             |
|                                                                                                                                   | Менее 100%                                                                                                                                         | 0        |               |              |                             |
|                                                                                                                                   | Имеется положительная динамика                                                                                                                     | 1        |               |              |                             |
| Качество успеваемости за четверть, год                                                                                            | 75 — 100% - оптимальное                                                                                                                            | 3        |               |              |                             |
|                                                                                                                                   | 50 — 74% - допустимое                                                                                                                              | 2        |               |              |                             |
|                                                                                                                                   | Менее 50% - недопустимое                                                                                                                           | 0        |               |              |                             |
|                                                                                                                                   | Имеется положительная динамика                                                                                                                     | 1        |               |              |                             |
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)                                                | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету                                                            | Уровень  |               |              |                             |
|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                    | Школьный | Муниципальный | Региональный | Федеральный / международный |
| Количество участников                                                                                                             | 5 и более                                                                                                                                          | 2        | 4             | 5            | 6                           |
|                                                                                                                                   | 2 – 4                                                                                                                                              | 1        | 3             | 4            | 5                           |
|                                                                                                                                   | 0 – 1                                                                                                                                              | 1        | 1             | 2            | 4                           |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)                                                              | 50% и более                                                                                                                                        | 2        | 3             | 5            | 6                           |
|                                                                                                                                   | 20 — 49 %                                                                                                                                          | 1        | 2             | 4            | 5                           |
|                                                                                                                                   | 1 — 19%                                                                                                                                            | 0        | 1             | 3            | 4                           |
| Внеурочная деятельность                                                                                                           |                                                                                                                                                    |          |               |              |                             |
| Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью |          |               |              |                             |
| Количество участников                                                                                                             | 5 и более                                                                                                                                          | 2        | 3             | 4            | 5                           |
|                                                                                                                                   | 1 – 4                                                                                                                                              | 1        | 2             | 3            | 4                           |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)                                                              | 50% и более                                                                                                                                        | 2        | 3             | 4            | 5                           |
|                                                                                                                                   | 20 — 49 %                                                                                                                                          | 1        | 2             | 3            | 4                           |
|                                                                                                                                   | 1 — 19%                                                                                                                                            | 0        | 1             | 2            | 3                           |

| <b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>                        |                                                                                                                  |                                |   |                     |   |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---|---------------------|---|
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | 1 и более мероприятий в год в очном формате<br>Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате | 1                              | 2 | 3                   | 4 |
| Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах              | 1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате                                                     | 2                              | 3 | 4                   | 5 |
| Публикации                                                                    |                                                                                                                  | В сетевых электронных изданиях |   | В печатных изданиях |   |
|                                                                               | 1 – 2                                                                                                            | 1                              |   | 3                   |   |
|                                                                               | 3 – 5                                                                                                            | 2                              |   | 4                   |   |
|                                                                               | 6 и более                                                                                                        | 3                              |   | 6                   |   |

- 76 – 57 баллов — высокий уровень;
- 56 – 36 баллов — средний уровень;
- 35 – 20 баллов — низкий уровень;
- 19 – 0 баллов — недопустимый уровень

## **5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*(Итоговая справка предоставляется куратору программ наставничества в образовательной организации)*

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) \_\_\_\_\_

Наставляемый (отзыв об итогах программы) \_\_\_\_\_

Отметка куратора о выполнении программы: \_\_выполнена / не выполнена (подчеркнуть нужное):

- плановое завершение;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора ;
- иное \_\_\_\_\_

## ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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

**Анкета для молодых специалистов и наставников**  
**«Анализ работы с молодым специалистом»**  
 очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

| №п/п | Вопросы                                                                                                              | Отметка молодого специалиста | Отметка наставника |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 1.   | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?                                                           |                              |                    |
| 2.   | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |                              |                    |
| 3.   | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?                                                             |                              |                    |
| 4.   | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?                                                          |                              |                    |
| 5.   | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?                                                                 |                              |                    |
| 6.   | Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?                                               |                              |                    |
| 7.   | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?                                                             |                              |                    |
| 8.   | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?                                                               |                              |                    |
| 9.   | Чередует ли виды работ на уроке?                                                                                     |                              |                    |
| 10.  | Стремится ли оптимизировать процесс обучения?                                                                        |                              |                    |
| 11.  | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?                                                            |                              |                    |

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

### Приложение 3

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

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

#### Анкета наставляемого

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

#### Инструкция:

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

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

12. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_
13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

### Анкета наставника

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

#### Инструкция:

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

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

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

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

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

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

**Инструкция:**

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

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

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего? \_\_\_\_\_

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

**Анкета удовлетворенности наставника**

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

**Инструкция:**

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

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

11. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

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

