

**Программа наставничества**

**МОУ Филипповская оош**

**Срок реализации -2 года**

**С. Филиппово**

**2022**

## Паспорт Программы наставничества

Название	Программа наставничества МОУ Филипповская оош
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МОУ Филипповская оош № 25/1 от 20.20.2022 г..»
Авторский коллектив	Фабрикова Татьяна Валерьевна, учитель высшей категории; Миронова Татьяна Александровна, учитель высшей категории.
Нормативно-правовая база	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</li> <li>2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. Федеральные проекты «Учитель будущего», «</li> <li>3. профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</li> <li>4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550;</li> <li>5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> </ol>
Цель	Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.</li> <li>2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.</li> <li>5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой мере наставничества, в</li> </ol>

	<p>формате непрерывного образования по развитию ИКТ компетентности.</p> <p>6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МОУ Филипповская оош, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.</p>
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, а также педагогов, имеющих профессиональные затруднения, сформировать у них мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<p>1.Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</p> <p>2.Формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</p> <p>3. Понимание учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</p> <p>4. Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, достижение высоких результатов деятельности;</p> <p>Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</p>
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация МОУ Филипповская оош,</li> <li>• учителя-наставники,</li> <li>• молодые специалисты.</li> </ul>
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с педагогическими кадрами.
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей педагогов.

### **Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества**

*«Главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно»*

*П.Г. Щедровицкий*

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность Учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы гимназии в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный

опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста молодых специалистов. Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

### **Целевое предназначение Программы наставничества (далее - ПН):**

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами, а также с другими наставляемыми поможет решить проблему кадрового обеспечения Учреждения, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.

2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).

3. Реализация ПН вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; другим наставляемым поможет справиться с эмоциональным выгоранием, овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Основной целью развития педагогического потенциала Учреждения является ориентация на создание условий для формирования качественно нового учителя.

При разработке ПН мы опираемся на следующие показатели:

- общая профессиональная подготовленность молодых учителей;
- стремление учителей к применению эффективных педагогических технологий;
- стремление учителей - стажистов и педагогов, имеющих опыт в области ИКТ, передавать свой опыт;
- отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;
- вовлеченность учителей в инновационную деятельность;
- «здоровая» конкуренция между учителями;
- востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны;
- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);
- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.

### **Концептуальные обоснования ПН**

В качестве концептуального обоснования ПН в Учреждении выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.

- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования мета- компетенций учащегося.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- Наставничество в Учреждении имеет форму «педагог - педагог».
- ПН направлена на становление молодого учителя как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи молодым учителям - амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (куратор, заместители директора, руководители ШМК учителей- предметников, наставники и наставляемые).
- ПН опирается на следующую нормативно-правовую базу Российской Федерации:
  1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), статьи 8, 57, 135.
  2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.
  3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.
  4. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
  5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
  6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

#### **Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН**

**Цель ПН:** обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

#### **Задачи ПН:**

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МАОУ СОШ № 20, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### **Планируемые результаты реализации ПН:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.
- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- учителя - 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.
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Главным результатом становления молодого педагога и совершенствования профессиональных компетенций педагогов следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник** - участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастерклассов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Учитель-наставник обязан:

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- способствовать профессиональному становлению молодого учителя.

### **Участники программы:**

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

**Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых.

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

### **Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
4. Учитель, желающий овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель - Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- **Взаимодействие «новичок - мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **Взаимодействие «зажатый - лидер»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **Взаимодействие «современный - опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
- **Взаимодействие «опытный предметник - неопытному предметнику»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
- **Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

**Основные принципы** наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать

вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность. Процесс обучения наставников делится на два этапа - первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

**1. Первичное обучение** дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

**2. Обучение в процессе деятельности** проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

### **Механизм наставнического взаимодействия**

#### **Этапы процесса наставнического взаимодействия**

**1. Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

**2. Формирование стратегии**, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником в процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

**3. Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.

**4. Реализация программы**, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков учителя.

**5. Оценка промежуточных итогов:** может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения - педагогический проект, методика, открытый урок, публикация и другое.

**6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.**

**7. Награждение и поощрение наставников баллами** за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

#### **Формы контактов наставника и наставляемого (-ых)**

<b>№</b>	<b>Форма</b>	<b>Описание</b>
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого
7	Коллективно индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив



## **Принципы реализации ПН**

*принцип научности* - использование научно-обоснованных технологий;

*принцип легитимности* - соответствие всех действий законодательству РФ;

*принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

*принцип индивидуализации* - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

*принцип компетентности* - владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

*принцип комплексности* - согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

*принцип лояльности* - уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

*принцип конфиденциальности* - неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

*принцип добровольности* - участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

*принцип активности* - активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

## **Технология управления наставнической деятельностью**

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высокоточные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика. Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг - система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; -диссеминация педагогического опыта.

## **Подготовка и принятие управленческого решения:**

- располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольная система оценки качества образования.

Краткая логика (структура) любой деятельности: цель - средства - результат. Так, цель реализуется через средства, то есть через содержание, методы, формы и др. Но цель в этой цепочке нельзя придумывать. Она должна вытекать из анализа работы. Анализ может быть осуществлен на основе изучения затруднений учителей или на основе других источников.



Схема 1. Система управления профессиональным ростом учителя

Управленческие решения принимаются на основе SWOT-анализа. SWOT-анализ - это метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). SWOT-анализ ежегодно составляется куратором наставнической деятельности по форме:

Сильные стороны	Возможности
Слабые стороны	Угрозы
Компенсирующие мероприятия для слабых сторон	Компенсирующие мероприятия для основных угроз

Полученные в результате SWOT-анализа данные позволят устранить недостатки в работе учителей-наставников и молодых специалистов, создать условия для совершенствования методической работы в целом и наставнической работы - в частности.

#### **SWOT-анализ позволит ответить на вопросы:**

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?» Для качественной реализации ПН составляется «Матрица ответственности» - таблица, которая регламентирует уровень несения ответственности сотрудника Учреждения при выполнении задач. Куратор несет ответственность за выполнение всех задач ПН. Поскольку в ходе реализации ПН могут возникать новые задачи (составляется план корректирующих действий), то куратор имеет право делегировать выполнение заданий другим сотрудникам. В целом такая матрица обладает наглядностью и дает возможность контролировать выполнение ПН, выявлять перегруженных или «отдыхающих» сотрудников, перераспределять, в случае необходимости, обязанности; что в свою очередь повысит эффективность выполнения задач ПН, а также поможет избежать конфликтных ситуаций во время распределения между сотрудниками ответственности.

## Матрица ответственности по управлению ПН

Виды деятельности	Должностные лица			
	Директор	Руководитель МО учителей предметников	Учитель-наставник	Молодой специалист
Принятие решения о разработке ПН	И/О	В	В	В
Разработка ПН, локальных актов по наставнической деятельности	Р/О	В - И	В	В
Организация наставнических пар (групп)	Р/И	О	В	В
Реализация ПН	Р/О-И	В -И	В	В
Диагностика и мониторинг деятельности по ПН	О-И-В	О - В	О - И - В	В - И
Обработка и анализ полученных данных.	В -И	В	О - В -И	В

Условные обозначения: Р - руководит;  
 О - организует;  
 В - выполняет; И – информирует.

### Этапы реализации ПН

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	июль- август 2022 год	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	1-ый год работы*	Диагностическая, методическая
3.	Практический	2-ой год работы*	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	ежегодно в июне	Деятельностная, Аналитическая, прогностическая

\* - молодые специалисты могут приходить в Учреждение ежегодно, поэтому установить конкретные даты для всех не представляется возможным.

### План реализации этапов ПТМ включает:

этап	сроки реализации	задачи	содержание этапа
------	------------------	--------	------------------

Подготовительный	июль-август 2022	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение педагогического совета, родительских собраний, классных часов;</li> <li>- создание пакета локальных актов по реализации ПН;</li> <li>- определение наставнических пар;</li> <li>- создание страницы на официальном сайте .</li> </ul>
Организационный	1-ый год работы*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста;</li> <li>- разработка основных направлений работы молодым специалистом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение опроса «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником» (<i>Приложение 1</i>);</li> <li>- сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом;</li> <li>- проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ» (<i>Приложения 2-3</i>);</li> <li>- разработка памяток наставнику и молодому специалисту (<i>Приложения 4-5</i>).</li> </ul>
Практический	2-ой год работы*	Реализация основных положений ПН	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты;</li> <li>- проведение конкурса профессионального мастерства «Педагогический автограф»</li> <li>- проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности (<i>Приложение 6</i>).</li> </ul>
Обобщающий	ежегодно в июне	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</li> <li>- демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД);</li> <li>- формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН;</li> <li>- диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)</li> </ul>

## Дорожная карта повышения ИКТ - компетентности педагогов

### Цель и задачи курса

*Цель программы:* повышение профессиональной компетентности педагогов в использовании информационно - коммуникативных технологий в образовательном процессе.

*Задачами программы:*

1. Выявление базового уровня ИКТ-компетентности педагогов.
2. Разработка системы методической поддержки педагогам в области повышения их информационной компетентности.
3. Определение эффективности разработанной системы методических мероприятий.

### Ожидаемые результаты

В процессе реализации данной программы планируется получить следующие ожидаемые результаты:

- наличие представлений о функционировании ПК и дидактических возможностях ИКТ;
- овладение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов различными программными средствами;
- использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;
- формирование положительной мотивации к использованию ИКТ;
- овладение методическими приемами использования ИКТ в образовательном процессе;
- овладение приемами организации дистанционного повышения квалификации и послекурсовой поддержки педагога;
- овладение педагогами приемами разработки стратегических планов творческого обновления и реорганизации образовательного процесса с использованием ИКТ;
- овладение приемами организации сетевого взаимодействия;
- участие в формировании сетевых педагогических сообществ и создание собственных сайтов.

Целевую аудиторию обучаемых представляют педагогические работники образовательного учреждения, не владеющие компьютером и Интернетом в достаточном объеме и желающие повысить уровень профессиональной компетентности в области использования ИКТ.

Базовая ИКТ-компетентность в данном случае предполагает не только владение стандартными офисными приложениями, такими как текстовый, графический редакторы, электронные таблицы и программы создания электронных презентаций, но и владение коммуникационными технологиями.

Учебный курс «Основы компьютерной грамотности и использование ИКТ в решении профессиональных задач» состоит из двух модулей:

1. Технические и программные средства ИКТ;
2. Средства и технологии создания и преобразования информационных объектов.

Каждый из них включает теоретический материал, примеры из практики использования ИКТ в образовании, практические задания для самостоятельной работы и вопросы, которые помогут обучающимся педагогам организовать свою работу по самостоятельному изучению теоретического материала.

### Учебно-тематический план курса «Основы компьютерной грамотности и использование ИКТ в решении профессиональных задач» для педагогических работников

	Наименование раздела и темы	Кол- во занятий
<b>Модуль 1.</b>	<b>Технические и программные средства ИКТ</b>	
<b>Тема 1.</b>	<b>Виртуальная образовательная среда</b>	4
	1. Понятие ВОС. Сервисы Google для образовани возможности использования в учебном процессе.	
	2. Создание аккаунта в Google.	
	3. Работа с google-дискон.	
<b>Модуль 2.</b>	<b>Средства и технологии создания и преобразования информационных объектов.</b>	

<b>Тема 1.</b>	<b>Работа в текстовом редакторе MSWord.</b>	2
	1. Работа с документами, оформление проектных документов. 2. Работа с рисунками, рамками, фигурным текстом.	
<b>Тема 2.</b>	<b>Методика создания электронных презентаций</b>	4
	1. Этапы работы над презентацией. 2. Изучение среды Power Point. 3. Упорядочивание информации на слайде и вставка таблиц, диаграмм, подготовка раздаточных материалов.	
<b>Тема 3.</b>	<b>Редактор таблиц MS Excel в работе</b>	3
	1. Основные понятия. 2. Создание кроссворда. 3. Анализ результатов. 4. Отчетность. Сводные ведомости. 5. Диаграммы.	
<b>Тема 4.</b>	<b>Программа Windows Movie Maker</b>	2
	Создание слайд-шоу, фильма в Windows Movie Maker.	
<b>Итого</b>		<b>15</b>

### **Дорожная карта становления профмастерства молодых специалистов**

*Цель:* создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

#### **Задачи:**

- создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодых учителей;
- оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;
- помочь молодым специалистам овладеть современными компетенциями педагогики, психологии, методологии;
- научить использовать проектно-исследовательскую деятельность в образовательном процессе;
- совершенствовать профессиональную культуру педагогов;
- повышать уровень мотивации педагогов на саморазвитие и творчество.

#### **Основные направления работы:**

- планирование и организация учебной деятельности по предмету и ВУД;
- планирование и организация воспитательной работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- работа по самоанализу деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста; -психолого-педагогическая поддержка.

#### **Планируемые результаты:**

- создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых членов педагогического коллектива;
- формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- понимание молодыми педагогами причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- обогащение педагогической деятельности молодых учителей собственными творческими разработками;

- реализация молодыми педагогами своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

Целевую аудиторию обучаемых представляют молодые специалисты и педагоги, прибывшие после длительного перерыва в деятельности.

Реализация дорожной карты становления профмастерства основана на выполнении индивидуального плана развития под руководством наставника.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-учитель». Ролевая модель: «Опытный учитель - молодой специалист».

Наставляемый:

Наставник:

Срок осуществления плана: учебный год

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития.	июль	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультации с наставником.		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития.	август			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей в развитии личностных и профессиональных компетенций, с учетом тем мероприятий раздела 2.	август	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации сформирован Раздел 2 плана.		
<b>Раздел 2. Направления развития учитель/учитель</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернетресурсами по направлению, которое вызывает затруднения у наставляемого.	Сентябрь - май	Определен перечень специальной литературы, интернет-сайтов для изучения. Изучены:		



2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке проведения занятий с обучающимися (планирование и подготовка к проведению занятия/ проведение занятия/анализ (подведение итогов) проведение занятия.)	Сентябрь - май	Сформировано понимание (методология) на основе изучения опыта наставника: Посещение педагогических мероприятий наставника: Проведены консультации:		
2.3.	Сформировать правила поведения молодого педагога на занятиях, на совместных мероприятиях (в том числе в неформальной обстановке), при проведении дискуссий с обучающимися.	Сентябрь - май 2023	Сформировано понимание, как соблюдать молодому специалисту правила поведения с обучающимися на занятиях, совместных мероприятиях (в том числе неформальных), при проведении дискуссий. Посещение педагогических мероприятий наставника: Проведены консультации:		
2.4.	Освоить эффективные педагогические технологии; выстроить собственную методическую систему (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).	Сентябрь - май 2023	Освоены навыки эффективных педагогических технологий: сформирована собственная методическая система (перечислить элементы системы) Определены приоритеты в собственной методической системе		
2.5.	Пройти обучение на образовательных курсах (очных, дистанционных и т.п.) по дефицитным компетенциям.		По итогам обучения на получены следующие знания, навыки: Посткурсовое внедрение		
2.6.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях ОО.				
2.7.	Сформировать понимание эффективного поведения молодого педагога при возникновении конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе, познакомиться со способами их урегулирования.		Определены действенные методы поведения молодого педагога в конфликтных ситуациях в педагогическом коллективе.		



В результате реализации Дорожной карты наставнической деятельности в Учреждении могут возникнуть определенные риски:

- инерция отдельных участников ПН;
- разочарование в результатах (низкое качество образования по результатам выполнения независимых экспертиз /внешних оценок (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ);
- снижение рейтинга участников ПН;
- недостаток временных ресурсов на качественную реализацию ПН;
- «текучесть» кадров, как наставников (выход на пенсию), так и молодых специалистов (убедились в неправильности выбора профессии, нежелание профессионально расти и др.); -отсутствие стимулирования педагогов-наставников (материального) и молодых специалистов (морального).

### Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

### Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Непроявляется 0 баллов
Оценка ПН в Учреждении:	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в Учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			

наставнической деятельности в Учреждении	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
<b>ИТОГО:</b>				

15 - 18 баллов - оптимальный уровень

9 - 14 баллов - допустимый уровень

0 - 8 баллов - недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый».
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в Учреждении.

Итак, важным условием развивающегося образовательного учреждения является кадровый состав.

Основными характеристиками кадров нашей школы можно назвать: наличие передовиков - педагогов, которые активны во всех направлениях;

- высокий профессионализм работников с ориентацией на постоянное самосовершенствование; высокий уровень притязаний;
- возможность взаимодействовать с внешними партнерами из других образовательных учреждений.

Ответственная позиция учителей предполагает критическое отношение к происходящим процессам, рефлексия и поиск путей совершенствования.

Педагогический коллектив постоянно ставит перед собой новые цели по реализации идей модернизации российского образования, и находит способы их достижения, которые обеспечивают успешность деятельности Учреждения. Коллектив школы уверен, что в образовательной деятельности нет невыполнимых задач, и всегда находит решение, максимально учитывающие интересы учащихся, их родителей и общества.

1. **В части оценки наставнической программы** в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

**2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:**

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

**3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:**

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; -Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя  
учителем-наставником**

№ №	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затруд няются ответить	Не владеют
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
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 учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Приложение 2.

Экспертное заключение по итогам анализа урока

Учитель: \_\_\_\_\_ Предмет: \_\_\_\_\_

Тема урока: \_\_\_\_\_

Класс \_\_\_\_\_

Дата проведения урока: \_\_\_\_\_

*Матрица оценки урока*

№	Блок	№	Критерии оценки	Наблюдаемые (видимые) проявления критерия на уроке	Баллы		
					0	1	2
1	Тема и цель урока	1.1	Обоснованность выбора темы/цели урока в контексте учебной темы	В речи учителя должны быть показаны взаимосвязь целей данного урока с другими уроками данной темы	0	1	2
		1.2	Создание условий для осознания (понимания, принятия) учащимися темы/цели урока	Цель (задачи) урока объяснена учителем, а не просто озвучена Учитель использовал конкретные методы и приемы по мотивированию потребности учащихся в изучении <i>проблемы</i> данного конкретного проводимого урока Учитель подвел учеников к примерной формулировке темы урока совокупностью методов активизации познавательной деятельности			
2	Содержание обучения	2.1	Владение содержанием преподаваемого предмета	Учитель не допускает предметных ошибок или допускает, но исправляет в ходе урока, используя корректные методические приемы (2 балла) Учитель сам не допускает предметные ошибки, но не исправляет предметные ошибки учеников (1 балл) Учитель допустил предметную ошибку и не исправил в течение урока (0 баллов)			
		2.2	Предметное содержание отобрано в соответствии с поставленной целью и целями изучения данного предмета	Предлагаемое учителем объяснение, решение задач и упражнений соответствует разъясненной учащимся теме/цели урока и соответствуют основным целям изучения предмета Содержание урока с достаточной полнотой раскрывает тему урока, его логическую завершенность			

		2.3	Обоснованность отбора учебного материала, ориентированных на освоение содержания урока	<p>Представленность учебных материалов, ориентированных на освоение содержания урока, отражение в речи учителя и /или в учебно-методических материалах различных видов информации, необходимой для освоения учащимися (информация о предмете, способы деятельности с предметным содержанием, рефлексия освоенного содержания, ценностный аспект содержания, оценка представленного содержания)</p> <p>Оценка данного критерия в некоторых случаях может быть затруднена тем, что учебные материалы (раздаточные материалы и способы их графической переработки учащимися) эксперту не видны; выводы эксперт делает, исходя из речи учителя и ответов</p>			
		2.4	Обоснованность наличия/отсутствия межпредметного контекстов	Целесообразность использования/ отсутствия межпредметного и надпредметного контекстов на данном уроке в деятельности учителя и учащихся. Если, исходя из содержания урока, нет необходимости использовать межпредметный и надпредметный контексты на уроке, то поставить 2 балла			
		2.5	Раскрытие темы урока с учетом возраста школьников	В речи учителя должно быть отражено соответствие преподаваемого предметного содержания возрасту учащихся Учащиеся заинтересованно работают на уроке			
		2.6	Воспитательный потенциал урока	При оценке данного критерия необходимо обратить внимание на воспитательную сторону урока, а именно на ценностный аспект предлагаемого учащимся учебного материала - позволяет ли этот материал формировать у учащихся какие-либо базовые национальные ценности, определенные в документах развития отечественной школы			
3	Взаимодействие учителя и учащихся на уроке	3.1	Соответствие используемых методов/технологий обучения цели урока	Учитель использует разнообразные методы обучения учитывающие особенности предметного содержания и особенности учащихся (например, возрастные особенности, разный темп работы на уроке, разный уровень предметной подготовленности учащихся и т.п.), способствующие достижению индивидуальных образовательных результатов			
		3.2	Использование методов формирования полож.мотивации	Учитель использует различные приемы/методы/ задания для развития мотивации учащихся			



3.3	Стимулирование учебнопознавательной активности учащихся	Учителем используются различные приемы, позволяющие сделать урок более интересным и его содержание доступным Используемые методы действительно активизируют работу учащихся, это может проявляться в том, что они сами задают вопросы, стремятся ответить на вопрос учителя Учитель стимулирует на уроке различные виды речевой деятельности учащихся			
3.4	Обоснованность применения индивидуального/дифференцированного подхода на уроке	Учителем используются на уроке различные приемы работы с учащимися имеющими разные уровни обученности, разные темпы работы, разную познавательную активность Используемые технологии организации деятельности учащихся на уроке имеют смысл (например, сформированные в начале урока группы учащихся действительно созданы для группового выполнения заданий, которые индивидуально выполнить нельзя и т.п.) Если, исходя из содержания урока, нет необходимости применения индивидуального /дифференцированного подхода на уроке, то поставить 2 балла			
3.5	Позитивная и нормативная коммуникация учителя с учениками, соответствующая возрасту и особенностям учеников	Педагогическая целесообразность стиля общения учителя с учениками данного класса, создающая комфортную коммуникативную ситуацию на уроке Учитель демонстрирует коммуникативную культуру в общении с учениками (не допускает ошибок в своей речи, содействует формированию коммуникативной культуры учащихся) Речь должна быть понятна ученикам соответствующего возраста			
4.1	Объяснение предмета оценивания на уроке	Учитель объясняет учащимся, что именно подлежит оцениванию на этом уроке			
4.2	Целесообразность выбора методов оценки достижений учащихся	Учитель на уроке использует разнообразные взаимосвязанные с содержанием урока методы оценки достижений учащихся (именно достижений, а не выявления ошибок)			
4.3	Использование методов/технологий развития самостоятельности учащихся в оценке	Создание условий для формирования умения самостоятельно оценивать результаты своей деятельности Организация рефлексии учащимися содержания обучения на уроке и способов деятельности			
5.1	Достаточное обеспечение урока средствами обучения	Учитель на уроке использует средства обучения, обеспечивающие целесообразную организацию видов деятельности учащихся в течение урока Учитель демонстрирует целесообразное использование элементов предметной среды			

5.2	Целесообразный темп работы учащихся на уроке	Учитель на уроке использует разнообразные приемы, позволяющие вести урок в оптимальном темпе благодаря комбинированию видов деятельности и грамотному чередованию видов заданий			
5.3	Психологическая комфортность урока для учащихся	В общении используются: <input type="checkbox"/> методы словесного убеждения, а не агрессивное словесное воздействие <input type="checkbox"/> методы эмоциональной разрядки.			
<b>ИТОГО:</b>					

**Обоснованное предложение эксперта о возможном повышении квалификации учителя**

1. Какие дефициты в деятельности учителя удалось выявить в результате анализа урока?
  2. Какие направления повышения квалификации могут быть предложены учителю в целях совершенствования профессиональной компетентности?
- Эксперт (ФИО) Дата экспертизы урока

**Приложение 3.**

**Совместный анализ контрольной работы**

**Методика организации** аналитической работы с результатами процедур оценки качества образования в МОУ .....

**1. Доступность качественного образования**

Максимальный балл по плану работы	Минимальный балл -	Средний балл	Медиана	Мода
Балл, набранный детьми				

Графики доступности образования, построенные по медианам первичных баллов, с отметками о максимальном, минимальном значении и/или стандартном отклонении в разрезе классов.

**2. Объективность результатов, наличие маркеров необъективности**

Сравнение с отметкой за предыдущий учебный период (промежуточной аттестации, независимых диагностик (ГИА, ВПР, ДКР)).

Повысили	Понизили	Сохранили

3. **Наличие аномальных результатов.**

4. **Соответствие ожидаемому среднестатистическому «коридору решаемости».**

5. **Уровневый анализ подготовки обучающихся. Индексы результатов.**

Высокие	Средние	Низкие

отметка	5	4	3	2
Количество				

## 6.Определение типичных учебных затруднений обучающихся по учебным предметам

Уровень подготовки	ФИ обучающихся, кол-во	Перечень типичных затруднений	Меры коррекции

### 7.Выводы:

- 1.Типичные затруднения для всех обучающихся.
- 2.Метапредметные затруднения.

### Приложение 4.

#### Рекомендации наставнику:

1. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.
2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
3. Посещать уроки молодого учителя, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
4. Работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. Постараться изучать материал с опережением на несколько уроков, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.
5. Внимательно проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним с молодым специалистом. Проанализируйте предметные результаты освоения образовательной программы по предметам на конец каждой четверти, на конец учебного года, на конец учебного курса.
6. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
7. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

### Приложение 5.

#### Рекомендации молодому учителю:

1. Доверься наставнику. Выстраивай с наставником деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.
2. Не жди готового, развивайся сам и перенимай опыт наставника, но не копируй слепо.
3. Лучше приходить в кабинет раньше звонка, проверь готовность к уроку: расстановку мебели, чистоту доски, работу ТСО, наглядные пособия. Входи в класс уверенно. Организационные моменты и эмоциональный настрой важны для включения учащихся в работу.
4. Веди урок энергично. Добивайся, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помни: неуверенность, паузы, медлительность, безделье вредит дисциплине.
5. Изучай инновационные технологии. Увлекай учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируй темп урока, помогай слабым учащимся поверить в свои силы, а сильным двигаться вперед.
6. Учись держать в поле зрения весь класс. Особенно следи за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращай попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайся с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
8. Заканчивай урок общей оценкой класса и оценкой отдельных учащихся, для того чтобы школьники испытывали удовлетворение от результатов своего труда. Постарайся

- заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делай это слишком часто.
9. Заканчивай урок со звонком.
10. Удерживайся от излишних замечаний и наставлений в адрес учащихся.
11. Если к тебе пришли на урок, вспомни что ты - лучший начинающий молодой учитель, ты самый счастливый человек. Если ты научишься самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга учащихся, то можно считать, что половину дела ты уже сделал.

## Приложение 6.

### Анкеты для молодых педагогов

#### Анкета № 1

ФИО учителя \_\_\_\_\_

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 75-55 - активное развитие;
- 54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 35—15 - остановившееся развитие.

#### Анкета № 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет; -2, скорее нет; -1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.

2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Обработка данных микроисследования.

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящее от условий				
3. Остановившееся саморазвитие				

Анкета для молодых педагогов № 3  
по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы  
(поставьте галочку в соответствующем столбце).

Наименование критерия	Да	Нет
1. Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
2. Удовлетворены ли вы своей работой?		
3. Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		

4. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
5. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
6. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
7. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
8. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
9. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
10. Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?	1	
11. Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
12. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
14. Устраивает ли вас размер заработной платы?		
15. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		