

Ростовская область
Родионово-Несветайский район
сл. Большекрепинская

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Родионово-Несветайского района
«Большекрепинская средняя общеобразовательная школа»
имени героя Советского Союза Пода П.А.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Большекрепинская СОШ»



Т.В. Оноприенко
Т.В. Оноприенко

Приказ № *88/3* от «*22*» *сентября* 2020 года

М.П.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Учитель-учитель»**

2020 год

Содержание	стр.
1. Пояснительная записка Программы наставничества «Учитель - учитель»	2
2. Цели и задачи	3
3. Ожидаемые результаты Программы.....	3
4. Оцениваемые результаты Программы.....	3
5. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	3
6. Сроки и этапы реализации Программы.....	4
7. Участники Программы.....	4
8. Механизм реализации Программы	5
9. Механизм наставнического взаимодействия	7
10. Завершение программы наставничества	7
11. План реализации Программы ОО	8
12. Индивидуальный план наставников (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/групп (Приложение 1)	12
13. Примерный перечень мероприятий совместной работы наставника и наставляемого (Приложение 2)	13
14. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога» (Приложение 3).....	15
15. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником (Приложение 4)	16
16. SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (Приложение 5).....	18

1. Пояснительная записка Программы наставничества «Учитель - Учитель».

Запуск Программы наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Основой концептуального обоснования Программы наставничества «учитель-учитель» является Методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. 1.2.

Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

1. проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
2. проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.
2. Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты системы наставничества:

1) Ценностно-смысловой.

Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества — процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.

2) Содержательный.

Работа с социумом; наставниками; наставляемыми; родителями; коллективом организации.

3) Технологический.

Технологии – интерактивные технологии; тренинговые технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары- практикумы; информационные технологии.

4) Оценочно-диагностический.

Мониторинг и оценка параметров программы:

- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);

- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)

2. Цели и задачи Программы.

Цели - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

3. Ожидаемые результаты Программы.

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 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.

4. Оцениваемые результаты Программы.

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

5. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества.

1. Оценка наставнической программы в ОО:

- 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. Определение эффективности всех участников наставнической деятельности в ОО:

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

3. Критерии динамики развития наставляемых:

- 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.

6. Этапы реализации Программы.

Педагоги со стажем работы до 1 года. Этап – теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Педагоги со стажем работы до 2 лет. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Педагоги со стажем работы до 3 лет. 3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

7. 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 молодого специалиста.

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

Наставляемый:

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

8. Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности — по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой:

- Информационное освещение (начальный этап — привлечение участников программы, промежуточные опорные точки — информирование партнеров о ходе программы, финальный этап отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работа с внутренней средой:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Условия запуска Программы:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;
- Формирование команд и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы;
- Определение задач, формы наставничества, ожидаемых результатов;
- Создание дорожной карты реализации наставничества.

Реализация наставнической программы:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов.
- Формирование базы наставников.

Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»:

Этап 1 Отбор наставников

Этап 2 Обучение наставников

Этап 3 Формирование пар/групп

Этап 4 Мотивация наставников

Этап 5 Процедура завершения взаимодействия

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель — Учитель».

- 1) 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).
- 2) Взаимодействие «физик — русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.
- 3) 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.

9. 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 молодого учителя.
5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
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).

- Прямой (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке)
- Индивидуальный (закрепление за наставником одного наставляемого)
- Коллективно-индивидуальный (наставничество над наставляемым осуществляет группа).

10. Завершение программы наставничества.

1. Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп.
2. Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения (общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации; проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение возникших проблем).
3. Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик (проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества).

11. План реализации Программы «Учитель-Учитель» в ОО.

№	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по наставничеству.	<p>1. Изучение распоряжения Министерства Просвещения РФ № Р -145 от 25 декабря 2019 г. «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».</p> <p>2. Ознакомление с документами и рекомендациями по реализации целевой модели.</p>	Сентябрь	Заместители директора школы по ВР и педагог-организатор
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	<p>1. Приказы об организации наставничества.</p> <p>2. Протокол заседания Методического Совета.</p> <p>3. Положение о наставничестве.</p> <p>4. Программа наставничества «Учитель - Учитель»</p>	Сентябрь	<p>Директор школы</p> <p>Председатель МС</p> <p>Инициативная группа</p>
		Ознакомление с программой наставничества «Учитель - Учитель»	Проведение МС по вопросам реализации целевой модели наставничества.	Сентябрь	Председатель МС
		Информирование педагогов о	1. Проведение расширенного заседания Методического	Сентябрь	Председатель МС

		возможностях и задачах целевой модели наставничества	совета. 2. Информирование на сайте школы.		Системный администратор
2	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых.	1. Составление списка наставляемых. 2. Проведение уточняющих бесед с наставляемыми, школьным психологом, заместителем директора по УВР о выявлении потребностей наставляемых. 3. Сбор согласий на обработку персональных данных. 4. Заключение соглашений о сотрудничестве между наставником и наставляемым. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа молодых учителей и вновь прибывших педагогов.	Сентябрь	Ответственные за внедрение и реализацию наставничества в ОО
3	Формирование базы наставников.	Сбор данных о наставниках.	1. Индивидуальные беседы по информированию и вовлечению потенциальных наставников. 2. Формирование списка потенциальных наставников. 3. Сбор согласий на обработку персональных данных. 4. Заключение соглашений о сотрудничестве между наставником и наставляемым. 5. Формирование базы данных наставников из числа опытных учителей. 6. Утверждение наставников приказом ОО.	Сентябрь	Ответственные за внедрение и реализацию наставничества в ОО Директор ОО

4	Обучение наставников.	Обучение наставников.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Ноябрь - май	Председатель МС
5	Формирование наставнических пар/групп.	Отбор наставников и наставляемых.	1. Проведение анкетирования на предмет предпочтения наставника / наставляемого. 2. Анализ анкет и соединение наставников и наставляемых в группы/ пары.	Сентябрь	Кураторы
		Закрепление наставников.	1. Издание приказа об утверждении наставнических пар/групп. 2. Составление индивидуального плана наставников (комплекса мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы.	Сентябрь	Директор ОО Кураторы Педагог - психолог
6	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.	Организация комплексных встреч наставника и наставляемых	1. Проведение встречи-знакомства наставника и наставляемого.	Ноябрь	наставники
			2. Проведение пробной рабочей встречи наставника и наставляемого..	Ноябрь	
			3. Проведение встречи-планирования совместной работы наставника и наставляемого.	Ноябрь	
			4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Декабрь - Май	
			5. Проведение итоговой встречи наставника и наставляемого.	Май	
7	Завершающий этап	Подведение итогов	1. Проведение мониторинга удовлетворённости участия в программе наставничества. 2. Проведение открытого публичного итогового	Декабрь	Кураторы

			мероприятия для популяризации практик наставничества.	Май	
		Мотивация наставников.	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Публикации результатов наставничества и информации о реализации модели на сайте школы и в СМИ.</p>	Май	<p>Директор ОО</p> <p>Кураторы</p>

Ростовская область
 Родионово-Несветайский район
 сл. Большекрепинская
 муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
 Родионово-Несветайского района
 «Большекрепинская средняя общеобразовательная школа»
 имени героя Советского Союза Пода П.А.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Большекрепинская СОШ»

_____ Т.В.Онопrienко

Приказ № _____ от « ____ » _____ 2020
 года

м.п.

**Индивидуальный план наставников в рамках организации работы
 наставнической пары.**

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляемых:

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

№	Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/дистанционный)	Результат

Примерный перечень мероприятий совместной работы наставника и наставляемого.

- Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.
- Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;
- Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);
- Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;

- Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником;
- Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;
- Практикум по темам "Разработка поурочных планов".
- Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.

- Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;
- Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;
- Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся;
- Занятие: Современный урок и его организация;
- Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

- Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;
- Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;
- Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;

- Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;
- Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда;
- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;

- Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.
- Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы;
- Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания

методической помощи;

- Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;
- Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";
- Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);
- Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;
- Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры);
- Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);
- Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;
- Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;
- Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;
- Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»
Учитель

Самооценка

Вид деятельности

«+» или «-»

1. Анализ педагогической деятельности

- | | |
|----|---|
| 1. | Умение проводить самоанализ урока/занятия |
| 2. | Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников |

2. Планирование.

- | | |
|----|-----------------------|
| 1. | Тематическое |
| 2. | Поурочное |
| 3. | Воспитательной работы |
| 4. | Кружка, факультатива |
| 5. | Работы с родителями |

3. Организация.

- | | |
|----|---|
| 1. | Личного труда |
| 2. | Учебно-познавательной деятельности учащихся |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы |

4. Контроль и коррекция.

- | | |
|----|---|
| 1. | Самоконтроль, взаимоконтроль |
| 2. | Контроль уровня воспитанности |
| 3. | Коррекция знаний учащихся/воспитанников |

5. Владение технологией современного урока/занятия.

- | | |
|----|---|
| 1. | Структура урока в соответствии с ФГОС |
| 2. | Выбор типа урока/занятия |
| 3. | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников |

Приложение 4

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя
учителем-наставником

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у 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				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
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				

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с родительскими сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО	
Заметили сокращение числа конфликтов родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	