

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Специальная школа № 20»

Принято решением педагогического
совета

Протокол № 1
от «30» августа 2022г.

Утверждаю

Директор МКОУ

«Специальная школа № 20»

Е.А. Курбатова

«30» августа 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе наставничества педагогических работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Специальная школа № 20»**

Новокузнецкий городской округ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «Специальная школа № 20» (далее Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы

образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательной деятельности Учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор Учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательной деятельности и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в Учреждении – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических

работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Учреждения, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательной деятельности.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательной деятельности и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Учреждения.

3.3. Директор Учреждения:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Учреждении;

- издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Учреждении;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем Учреждения из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает директору Учреждения для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта Учреждения/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Учреждении;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором Учреждения, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) Учреждения и социальных сетях (совместно с куратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Учреждения с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами Учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (метод. объединения педагогов, психологические службы, методический (педагогический) совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Учреждения;

- обращаться к куратору и директору Учреждения с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора Учреждения.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте Учреждения

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Учреждения создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в Учреждении и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

ЗАЯВЛЕНИЕ
КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Куратору системы наставничества
педагогических работников
в МКОУ «Специальная школа № 20»
Пономаревой Н.В.
кандидата в наставники по форме

(фамилия, имя, отчество кандидата в наставники,

занимаемая должность)

Заявление

Прошу принять меня в программу в качестве наставника. С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а).

Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

"__" _____ 20__ г.

(подпись)

Контактные телефоны:

моб.тел.: _____

e-mail: _____

Заявление принято к рассмотрению "__" _____ 20__ г.

Куратор программы _____

ФИО, подпись

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Личные данные

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Адрес _____

Дата заполнения: _____

Моб. тел.: _____

Дата рождения: ____ / ____ / ____

Пол: ____ Муж. ____ Жен.

2. Трудовой стаж

Общий стаж _____

Педагогический стаж _____

Стаж в данном Учреждении _____

3. Внимательно прочтите перед подписанием:

Мы благодарим Вас за интерес к нашей программе наставничества!

Поставьте «галочку» возле каждого из нижеперечисленных пунктов:

Я согласен следовать всем правилам программы наставничества и понимаю, что любое нарушение приведет к приостановке и/или прекращению наставнических отношений.

Я понимаю, что программа наставничества не обязана озвучивать причину одобрения или отклонения моей кандидатуры в качестве наставника.

Я согласен с тем, чтобы программа наставничества использовала любые мои фотографии, сделанные во время участия в программе наставничества. Эти изображения могут быть использованы в рекламных целях или других материалах.

Я понимаю, что я должен предоставить все требуемые документы, справки и рекомендации и что неполная информация приведет к задержке рассмотрения моей кандидатуры.

Своей подписью я удостоверяю правдивость всей информации, представленной в данной анкете, и согласен со всеми перечисленными выше условиями.

Подпись

Дата

ПРОТОКОЛ
ПРИКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА К НАСТАВЛЯЕМОМУ

(Заполняется куратором программы)

Присутствовали:

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Куратор _____ формы _____ наставничества

_____ . Критерии подбора (нужное

подчеркнуть):

- предпочтения наставника, наставляемого;
- гендерной специфики;
- общих интересов;
- совместимости графиков;
- территориальной близости;
- схожести личностных черт.

Основные направления наставнической деятельности (что может предложить наставляемому наставник):

Основные пожелания наставляемого:

Комментарии:

Решение:

- закрепить с « ___ » _____ 202__ г. по « ___ » _____ 202__ г. наставническую пару:

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Подписи:

- наставник

- наставляемый

СОГЛАШЕНИЕ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

Фамилия, Имя, Отчество:

Дата: _____

Даю согласие на участие в программе наставничества, принимаю нижеследующие условия:

- Соблюдать все руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.
- Вести себя благожелательно и вежливо с наставником.
- Взять на себя обязательство работать с моим наставником на протяжении года.
- Связываться с моим наставником не реже 1 раза в неделю.
- Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставника как минимум за 24 часа до встречи, если я не могу прийти.
- Информировать о времени встреч и мероприятиях куратора программы, регулярно и открыто общаться с ним по его просьбе.
- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе взаимоотношений с наставником.
- Принять участие в процедуре завершения отношений.
- Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона.
- Посещать мероприятия для наставляемых в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что контакты с наставником вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы, как в настоящее время, так и в будущем.

(Подпись)

(Дата)

СОГЛАШЕНИЕ С НАСТАВНИКОМ

ФИО: _____

Дата: _____

Даю согласие на участие в программе наставничества, соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- Соблюдать все правила и руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.
- Быть гибким и обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему преуспеть.
- Взять на себя обязательство работать с моим наставляемым на протяжении года.
- Раз в неделю связываться с моим наставляемым.
- Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставляемого по телефону за 24 часа до встречи, если встреча отменяется.
- Подавать отчеты о времени и содержании встреч куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе.
- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.
- Сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц.
- Принять участие в процедуре завершения отношений.
- Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона.
- Посещать обучающие мероприятия для наставников в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что любые контакты с наставляемым вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы, как в настоящее время, так и в будущем.

(Подпись)_____
(Дата)

АНКЕТА №1

педагога, не имеющего педагогического опыта работы
/ молодого специалиста / педагога, нуждающегося в наставнике
(заполняется на адаптационном этапе/ первом ознакомительном этапе наставнических отношений)

ФИО _____

Дата заполнения: _____

1. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной компетентности?

- Да
- Нет
- Частично

Ответ поясните: _____

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей не хватает Вам для успешного осуществления педагогической деятельности (напишите)? _____

3. В каких направлениях организации образовательной деятельности Вы испытываете трудности (нужное отметьте)?

- Владение нормативно-правовыми основами деятельности учителя;
- Составление рабочей программы учебного предмета;
- Подготовка и проведение урока в концепции деятельностного и дифференцированного подхода;
- Организация деятельности учащихся на уроке, распределение учебного времени, поддержание учебной дисциплины;
- Распределение рабочего времени (тайм-менеджмент);
- Проведение внеклассных мероприятий;
- Общение с коллегами, администрацией;
- Общение с учащимися и их родителями (законными представителями);
- Работа со школьной документацией на бумажном и электронном носителях, ведение электронного журнала;
- Другое (напишите свой вариант) _____

4. Продолжите утверждение «Я испытываю профессиональные трудности, когда нужно...»:

- сформулировать цели урока для учителя и для учащегося;
- выбрать форму проведения урока, методы и приемы, соответствующие реализуемым задачам урока;
- мотивировать учащихся на изучение учебного предмета или курса внеурочной деятельности / участие в общественной жизни;
- организовать индивидуальную работу с учащимися группы риска;
- сформулировать вопрос проблемного характера или смоделировать проблемно-поисковую учебную ситуацию;
- подготовить для учащихся задания различного уровня трудности;
- активизировать внимание учащихся в процессе обучения;
- организовать учебное сотрудничество;
- организовать само- и взаимоконтроль учащихся;

- организовать своевременный контроль и коррекцию достигнутых образовательных результатов;
 - организовать работу с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся;
 - другое (напишите свой вариант) _____
-

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности Вы отдали бы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь?

Проранжируйте формы повышения квалификации цифрами от 1 до 8:

цифра 1 - наиболее актуальная и интересная для Вас форма, 8 - наименее актуальная форма:

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого специалиста;
- тьютерское сопровождение.
- Если для Вас актуальны другие формы повышения квалификации, впишите их в пустую строку: _____

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора тематики практико-ориентированных семинаров, какая тема показалась бы Вам наиболее актуальной?

Проранжируйте тематику практико-ориентированных семинаров цифрами от 1 до 7:

цифра 1 - наиболее актуальная и интересная для Вас тематика, 7 - наименее актуальная тематика:

- Реализация ФГОС, достижение планируемых результатов;
 - Типология уроков в концепции деятельностного и дифференцированного подхода и методология их подготовки и проведения;
 - Психология коллектива;
 - Тайм-менеджмент;
 - Применение инновационных педагогических технологий в образовательной деятельности;
 - Осуществление образовательной деятельности в электронной образовательной среде, ДОТ;
 - Наиболее продуктивные методы обучения и их эффективное использование в образовательной деятельности;
 - Моделирование системы оценивания образовательных результатов;
 - Особенности организации внеурочной деятельности по предмету;
 - Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
 - Моделирование учебной ситуации;
 - Учет и оценка знаний обучающихся;
 - Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - Урегулирование конфликтных ситуаций;
 - Организация внеурочной деятельности по предмету в свете реализации ФГОС
 - Формы работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся;
 - Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
 - Если для Вас актуальна другая тематика повышения квалификации, впишите её в пустую строку: _____
-

Анкета №2

молодого специалиста

(заполняется в сентябре текущего учебного года на первом ознакомительном этапе наставнических отношений)

Ф.И.О. _____

Дата _____

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Каковы основные направления Вашей профессиональной подготовки?

3. Каковы, на ваш взгляд, основные профессиональные компетентности педагога и насколько хорошо они сформированы у Вас по шкале от 1 до 5?

4. С какими трудностями Вы столкнулись в период педагогической практики? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

6. Какие личные и профессиональные задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

7. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

8. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? Свой ответ поясните.

9. Что Вас привлекает в работе педагогического коллектива школы:

- инновационность деятельности;
- условия работы;
- возможность педагогического экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

Анкета №3

для изучения спроса и потребностей педагога, не имеющего педагогического опыта работы / молодого специалиста / педагога, нуждающегося в наставнике (заполняется наставником 1 и педагогом, не имеющим педагогического опыта работы / молодым специалистом / педагогом, нуждающимся в наставнике)

Ф.И.О. _____

Дата _____

Цель: определить уровень теоретических и практических знаний и умений учителя, необходимых в педагогической деятельности.

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя (показатели оценки знаний и умений учителя)	Владею	Владею частично	Не владею
1	Знание предмета учителем: - ориентация в целях и задачах науки; - оперирование научной терминологией; - ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов; - владение содержанием современных достижений науки и практики; - представление о роли и месте использования этих знаний в обучении.			
2	Владение методикой преподавания: - понимание целей и задач обучения учащихся по предмету; - ориентация в учебных планах и программах преподавания предмета; - ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения учащихся; - ориентация в новых методах и приемах обучения; - ориентация в новых формах организации обучения.			
3	Знание психологических особенностей учащихся: - ориентация в психологических особенностях школьников; - учет их при отборе содержания, форм и методов обучения; - понимание роли психодиагностики в развитии обучающихся; - ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики школьников.			
4	Знание теоретических основ педагогики:			

	<ul style="list-style-type: none"> - понимание целей и задач педагогических взаимодействий со школьниками в образовательной деятельности; - ориентация в методах педагогической диагностики уровня обученности учащихся; - характеристика уроков разного типа; - ориентация в классификации методов обучения и характеристика каждого из них. 			
5	<p>Знание педагогических технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимание необходимости управления учебно-познавательной деятельностью учащихся; - понимание роли учителя в организации образовательной деятельности; - владение приемами планирования и организации личного труда школьников; - ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности учителя в процессе обучения учащихся. 			
6	<p>Умение пользоваться методами исследовательской работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение научной, методической литературы, нормативной и школьной документации; - наблюдение; - социологический метод исследования; - метод педагогического эксперимента. 			
7	Умение обобщать собственный опыт			
8	Владение методами и приемами самообразования			

1 Педагог-наставник заполняет данную анкету на завершающем этапе адаптационного периода на основании посещенных уроков, бесед и анализа документации педагога, не имеющего педагогического опыта работы / молодого специалиста / педагога, нуждающегося в наставнике. Анкеты наставника и наставляемого работника сравниваются и анализируются педагогом-наставником с целью построения индивидуальной траектории развития и корректировки плана дальнейшей работы.

Анкета №4

для выявления способности наставляемого к саморазвитию
(заполняется в сентябре текущего учебного года
на первом ознакомительном этапе наставнических отношений)

Ф.И.О. _____

Дата _____

Отвечая на «опросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению: 5 - да: 4 — скорее да, чем нет: 3 - и да, и нет: 2 - скорее нет: 1 - нет.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для своего развития.
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 для этого 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 человеком.
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 отношусь к продвижению по службе.
16. Я выписываю методическую литературу.

Препятствующие факторы

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей.

4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, стесненные 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 моей проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятие самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

АНКЕТА № 5

по определению готовности педагога, не имеющего педагогического опыта работы / молодого специалиста / педагога, нуждающегося в наставнике к продолжению дальнейшей деятельности в образовательной организации
(заполняется в конце учебного периода: полугодия, года)

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразличном
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данной образовательной организации?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с учащимися?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	а) сдружился с большей его частью
	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет

Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другую образовательную организацию, вы...	а) остались бы здесь
	б) оценили бы условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешли бы
	в) ушли бы, не задумываясь.

Персонализированная программа наставничества

Ф.И.О., должность наставника _____

Ф.И.О., должность наставляемого _____

Учебный год _____

Модель взаимодействия:

Цель:

Задачи:

Срок реализации: _____

Режим работы: смешанный (онлайн, очный, по скайпу)

Расписание встреч: _____

План мероприятий

№ п/п	Направление (методическое): Содержание деятельности	Перечень мероприятий	Срок реализации	Формы представления результатов	Ожидаемый результат	Отметка о выполнении

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

Алгоритм разработки персонализированной программы наставничества

1 шаг – выбор модели

- 1) «опытный педагог – молодой специалист»
- 2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»
- 3) «педагог-новатор – консервативный педагог»
- 4) «опытный предметник – неопытный предметник»

2 шаг – выбор цели в соответствии с моделью

1) создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе

2-4)

-создание организационно-методических условий для приобретения наставляемым необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)/ для овладения технологиями/методами/программами и пр.,

-создание условий для совершенствования компетентности наставляемого в области...

4) оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3 шаг – постановка задач. Требования:

1) обязательные задачи:

выявить затруднения в педагогической практике/ в выборе.../в применении..../

продемонстрировать опыт в...

оказать помощь в ...(соответствие ожидаемым результатам и/или формам представления результатов (см. шаги 6,7)

2) количество задач должно соответствовать количеству и содержанию направлений наставнической деятельности (см. шаг 3). Например, ознакомить с ..(при условии выбора научно-теоретического и/или нормативного правового направления)

4 шаг – выбор направления наставнической деятельности и соответствующего содержания (в зависимости от сроков реализации программы)

1) научно-теоретическое

2) нормативное правовое (ознакомление с/изучение требований современной нормативной базы)

3) предметно-профессиональное (разработка рабочих программ, подготовка к аттестации, профессиональные публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства)

4) психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей)

5) методическое (содержание образования, методики и технологии обучения; создание банка эффективных практик; внедрение в учебный процесс новых форм оценивания результаты учащихся; участие в деятельности профессиональных сообществ; транслирование/демонстрация эффективных педагогических практик/опыта)

6) ИКТ-компетенции, цифровизация образования

7) внеурочная и воспитательная деятельность

8) здоровьесбережение обучающихся

5 шаг – выбор мероприятий

Перечень мероприятий:

Диагностическая проба

Анкетирование

Тестирование

Инструктаж

Беседа

Консультация

Посещение/проведение урока/занятия наставника/наставляемого/другого педагога

Тренинг

Совместное составление плана урока и пр.

Мастер-класс

Встречи с опытными учителями

Заседание МО

Педагогический совет

Семинар

Вебинар

Конференция

Конкурс

Фестиваль

Курс повышения квалификации

Участие в проектной и/или исследовательской деятельности

6 шаг – выбор форм представления результатов

Формы представления результатов

Программа

Алгоритм

Доклад

Памятка

Мастер-класс

Публикация

Рекомендации

Журнал/отчет/справка

Дидактический материал

Методический материал

Статья

Сертификат/удостоверение и пр.

Программа

План

Конспект

Технологическая карта

Конкурсная работа/пакет

7 шаг – выбор ожидаемых результатов (знания и/или умения, которые приобретет наставляемый)

Знания:

Обучение

Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и наук.

История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества.

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики.

Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях.

Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения.

Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий.

Рабочая программа и методика обучения по данному предмету.

Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства.

Воспитание

Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС.

История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества.

Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях.

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни, и их возможные девиации, приемы их диагностики.

Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки.

Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий.

Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций).

Развитие

Педагогические закономерности организации образовательного процесса.

Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития.

Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся.

Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ.

Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью.

Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей.

Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ.

Реализация АООП

Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возраста.

Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ.

Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий.

Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях.

Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования.

Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета).

Программы и учебники по преподаваемому предмету.

Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности.

Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.

Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения

Основы экологии, экономики, социологии.

Правила внутреннего распорядка.

Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды.

Умения:

Обучение

Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде.

Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Владеть ИКТ-компетентностями:

Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона

Воспитание

Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.

Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их.

Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников.

Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу.

Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.

Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися.

Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.

Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач.

Развитие

Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья.

Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий.

Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ.

Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).

Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося.

Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся.

Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся.

Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик.

Формировать детско-взрослые сообщества.

Реализация АООП

Реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю и распознавать за ними серьезные личные проблемы.

Ставить различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста.

Во взаимодействии с родителями (законными представителями), другими педагогическими работниками и психологами проектировать и корректировать индивидуальную образовательную траекторию обучающегося в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, личностных), выходящими за рамки программы общего образования.

Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой.

Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение.

Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую.

Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности. Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе.

Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования.

Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции.

Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками.

Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

Мониторинг профессиональных компетенций и организационных ресурсов педагога

Характеристики, определяющие успешность педагога	8-10 баллов – оптимальный уровень	6-7 баллов – достаточный уровень	5 баллов и ниже – критический уровень
Знания в области преподаваемого предмета: ориентация в современных исследованиях по предмету; методология преподавания предмета	Учитель отлично ориентируется в современных публикациях по методологии преподавания предмета; следит за современными исследованиями по базовым наукам, это отражено в оборудовании кабинета, в содержании урочной и внеурочной деятельности учеников	Учитель использует материал педагогических публикаций время от времени — для подготовки докладов, для отчетов. Учитель эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса	Учитель практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В учебном процессе практически не проявляются результаты последних исследований базовых наук
Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов	Учитель знает теорию познавательной деятельности. При обсуждении коррекционных воздействий, анализе уроков, результативности ОП активно использует эти понятия	Учитель не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины - нечеткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем с одним и тем же учеником.	Учитель имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно проанализировать познавательную сферу ученика
Теоретические знания и владение навыками в области требований к организации образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Учитель хорошо разбирается в коррекционных требованиях к организации учебного процесса, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении —	Учитель недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях. Делает ошибки при организации учебного процесса	Учитель практически не владеет этими знаниями и умениями

	<p>читает периодику, классические работы. Уроки и класс организованы с учетом этих требований</p>		
<p>Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащих средствами предмета</p>	<p>Учитель имеет в активе разнообразные методы и приемы работы. Учитель целенаправленно использует задания развивающего характера</p>	<p>Такие формы работы учитель использует эпизодически. В основном учитель использует традиционные методики, не слишком заботясь об их разнообразии</p>	<p>Учитель практически не использует социализирующих и развивающих технологий и приемов, предпочитая традиционную форму урока</p>
<p>Практическое владение приемами эффективного общения</p>	<p>Учитель умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. На уроках практически не возникают проблемы поведения учеников.</p>	<p>Учитель строит общение по принципу директивно понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным ребенком</p>	<p>Учитель не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следуя принципу директивно-пнимающего общения</p>
<p>Владение управленческими технологиями - педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовать, корректировать и анализировать результаты, применять теоретические знания учащихся на практике - в планировании и организации уроков</p>	<p>Учитель владеет технологиями самоанализа. Умеет выделить и проанализировать цели и результат учебного процесса и его условия. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета.</p>	<p>Учитель умеет ставить цели ученику, однако при собственном целеполагании испытывает затруднения. Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и может скорректировать цели, условия учебного процесса.</p>	<p>Учитель практически не использует принцип планирования от конечной цели. Самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях. В основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса</p>
<p>Умение обобщать свою работу в виде отчетов, выступлений, статей</p>	<p>Учитель может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и</p>	<p>Учитель способен описать свой опыт. Однако для систематизации, структурирования, обобщения, выводов</p>	<p>Учитель практически не может описать свою работу так, чтобы коллеги могли воспользоваться его</p>

	научной и предметной редактуры	требует помощи	опытом
Наличие оснащения, необходимого для уровневой дифференциации и индивидуализации образовательной деятельности	Все дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет: - организовать индивидуализацию; - рационально использовать время и пространство учителя и ученика	Оснащение образовательной деятельности требует систематизации для использования	Дидактическое оснащение требует доработки и по содержанию, и по форме, и по количеству