

Принята
заседание педагогического
совета
От 15.02.22 протокол № 1



Персонализированная программа наставничества МБОУ СОШ №48 города Белгорода

1. Паспорт персонализированной программы наставничества

Полное наименование организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №48 города Белгорода
Документы, послужившие основанием для разработки программы развития	1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Составленная программа связана; 2. П.33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; 3. Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; 4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях разработанных Министерством просвещения РФ и Профессиональный союз работников народного образования и науки РФ, вхд. от 21.12.2022 г

	<p>№ АЗ 1128-08.</p> <p>5. Приказ Министерства образования Белгородской области от 27 января 2022 года "Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты);</p> <p>6. Устав МБОУ СОШ №48 г.Белгорода;</p> <p>7. Программа развития школы с действующими нормативными правовыми актами МБОУ СОШ №48 г.Белгорода.</p>
Сведения о разработчиках	<p>Ответственные: Власенко М.Ю., заместитель директора МБОУ Школа № 48</p> <p>Рабочая группа в составе:</p> <p>Габриелян ИА., руководитель МО учителей русского языка и литературы;</p> <p>Горшкалева М.С., председатель профсоюзной организации;</p> <p>Цуканова Е.И., руководитель МО учителей ХЭЦ.</p>
Цель программы	<p>Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №48.</p>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение требований к качеству кадрового потенциала, отвечающих задачам модернизации системы основанного общего образования; 2. повышение профессионального уровня педагогических и управленческих работников учреждения; 3. создание механизмов мотивации педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию; 4. формирование организационно и содержательно разнообразной инфраструктуры непрерывного профессионального развития педагогических кадров; 5. повышение престижа (социального статуса) профессии педагога, удовлетворенности

	<p>педагогических работников своей профессиональной деятельностью;</p> <p>6. формирование в профессиональном сообществе инновационной культуры;</p> <p>7. переориентация профессионального сознания и мышления учителя на новые нестереотипные модели педагогической деятельности.</p>
<p>Основные принципы программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; - принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации; - 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 ППН; - 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 ППН 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.

Период реализации программы	От 3 месяцев до 1 года
Этапы реализации программы	<p>I. Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества (приложение 3)</p> <p>II. Основной. В совместной деятельности реализуется ППН наставляемого, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. (приложение 1).</p> <p>III. Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей (приложение 2).</p>
Условия и ресурсы реализации программы	<p>1. Кадровые условия и ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - куратор реализации персонализированных программ наставничества; - наставники; - наставляемый. <p>2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.</p> <p>3. Материально-технические условия и ресурсы.</p> <p>4. Финансово-экономические условия.</p> <p>Мотивирование и стимулирование</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; - повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования; - степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы; - качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы; - увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

2. Актуальность разработки персонифицированной программы наставничества (далее ППН)

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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. 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 школы 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.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека как человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги

до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

3. Участники программы. Термины и определения.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

4. Формы наставничества.

1. «Педагог – педагог». Такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету.

2. «Руководитель образовательной организации – педагог».

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

8. Виды деятельности

5. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

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) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими

наставниками по различным сферам педагогической деятельности. 24 **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 учебно-воспитательного процесса.

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 консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

6. Функции участников ППН:

Для реализации поставленных в программе задач участники ППН выполняют следующие функции:

- ✓ Развитие профессионального становления личности наставляемого, его профессионального мастерства.
- ✓ Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- ✓ Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- ✓ Оценка профессиональной деятельности наставляемого.
- ✓ Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- ✓ Содействие в освоении эффективных педагогических практик с

различным контингентом обучающихся, родителей.

7. Требования, предъявляемые к наставнику:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста наставляемого по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества наставляемого;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ✓ оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Требования к наставляемому:

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

9. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и

- педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
 - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
 - рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
 - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
 - сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
 - повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
 - упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;
 - рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

10. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной — программы наставничества;
- 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). Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

11. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора. (приложение 2)

12. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за год	75 – 100% - оптимальное	3			
	50 – 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Учреждения	Муниципальный	Региональный	Федеральный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5

Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно- практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном(дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	
ИТОГО:					

57 - 76 баллов – высокий уровень
20 – 35 баллов – низкий уровень
уровень

36 – 56 баллов – средний уровень
0 – 19 баллов – недопустимый

Персонализированная программа наставничества

Наставник: _____
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: _____
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника:

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

Период реализации ППН _____

Описание проблемы _____

Цель _____

Задачи программы _____

№ п/п	Блоки работ * и планируемые мероприятия**	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка об исполнении
Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве				
1.				
2.				
Блок II. Ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной и иной деятельности, корпоративной культурой				
1.				
2.				

Блок III. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации			
1.			
2.			
Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве			
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно-методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)		
1.			
2.			
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)		
1.			
2.			
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных и внеурочных занятий, иных мероприятий		
1.			
2.			
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом		
1.			
2.			
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег		
1.			
2.			
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации и (или) иных организаций		
1.			
2.			

* Отдельные блоки работ могут не реализовываться, что зависит от цели и задач программы.

** Планируемые мероприятия должны включать помимо прочего часы для их анализа (рефлексии) и консультаций.

Наставник: _____
(ФИО, подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Согласовано: _____
(должность, ФИО, подпись руководителя)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Ознакомлен: _____
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки качества осуществления педагогическим работником функций наставника

№	Критерии	Баллы*
I.	Оценка наставника руководителем	
1.	Наличие у наставника необходимой документации	
2.	Своевременность предоставления отчетов	
3.	Реализация индивидуального плана работы с педагогом, нуждающимся в наставничестве (0 - план не реализован; 1 - план реализован частично, корректировка отсутствует; 2 - план реализован частично, проведена корректировка; 3 - реализован в полном объеме)	
4.	Качество проводимых наставником мероприятий для наставляемого (по итогам посещенных мероприятий)	
5.	Качество и своевременность данных наставником рекомендаций	
6.	Положительная динамика в проведении педагогом, нуждающимся в наставничестве занятий (мероприятий)	
7.	Наличие у педагога, нуждающегося в наставничестве, достижений в период реализации индивидуального плана работы	
8.	Наличие материалов, подтверждающих проведение наставником консультаций	
II.	Оценка наставника наставляемым педагогом	
1.	Качество проводимых наставником мероприятий	
2.	Своевременность в удовлетворении запросов наставляемого	
3.	Наличие обратной связи с наставником после проведения мероприятий (0 - отсутствие, 1 - редко, 2 - периодически, 3 - регулярно)	
4.	Полезность и информативность данных наставником рекомендаций	
5.	Умение наставника обучать практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и устранять допущенные ошибки	
6.	Умение наставника рационально использовать временные ресурсы при удовлетворении запросов педагога, нуждающегося в наставничестве	
7.	Умение наставника излагать требования и рекомендации в доступной для понимания форме	
8.	Языковая и речевая грамотность наставника	
9.	Психологический комфорт в общении с наставником, в том числе доброжелательность	
Итого:		

* Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

Максимальное количество баллов – 51 балл.

Работа наставника, набравшего менее 35 баллов, признается неудовлетворительной.

В данном случае руководитель принимает решение о досрочном прекращении осуществления функций наставника педагогическим работником.

**Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений педагогического
работника общеобразовательной организации**

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- обновленные ФГОС НОО, ООО				
- федеральный перечень учебников				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка рабочих программ				
2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС, в т.ч. обновленных ФГОС НОО и ООО				
3. Составление и корректировка поурочного планирования				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии уроков по ФГОС				
6. Структура урока в соответствии с типологией				
7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС				
8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке				

9. Составление плана, технологической карты урока				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ(в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом				

Информационные затруднения

1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации. проведении уроков:				
работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования (https://edsoo.ru/constructor/)				
работа с текстовыми редакторами				
электронными таблицами				
браузерами				
2. Работа с электронными учебниками				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах				
профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
обмена опытом				
организации совместной деятельности				
наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				