

Рассмотрено на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 2 от 03.11.2020 г.

Утверждаю  
Директор МБНОУ «Гимназия №44»  
*Л.И.Метелева* Л.И.Метелева  
Приказ № 424 от 09.11.2020 г.



**Программа наставничества  
муниципального бюджетного нетипового  
общеобразовательного учреждения «Гимназия 44»**

**Срок реализации – 3 года**

Новокузнецк, 2020

## Содержание

Паспорт Программы наставничества.....	3
Информационная справка.....	5
Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества.....	9
Цель, задачи и планируемые результаты программы .....	11
Технология управления наставнической деятельностью.....	13
Этапы реализации Программы.....	16
Дорожная карта становления профмастерства молодых специалистов.....	18
Мониторинг реализации ПН.....	25
Показатели эффективности реализации ПН.....	26
Приложения.....	29
1. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником.....	29
2. Дорожная карта профессионального становления молодого специалиста Рябовой Марины Андреевны, учителя английского языка, в 2020-2021 учебном году .....	30
3. Анализ посещения урока.....	32
4. Совместная справка по итогам проверки тетрадей учащихся.....	35
5. Совместный анализ контрольных работ.....	36
6. Рекомендации наставнику.....	37
7. Рекомендации наставляемому.....	37
8. Анкеты удовлетворенности молодых педагогов.....	38
9.Рейтинг (активность) профессиональной деятельности.....	46

**Паспорт Программы наставничества**

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Гимназия № 44»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Програма наставничества муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Гимназия № 44» № 424 от 09.11.2020 г.
Авторский коллектив	Иванова Наталья Сергеевна, заместитель директора по НР, Отличник народного просвещения; Шумилова Ольга Степановна, заместитель директора по УМР, Отличник народного просвещения; Кувшинова Лариса Викторовна, заместитель директора по УВР, Почетный работник общего образования РФ; Чернецова Оксана Олеговна, учитель английского языка первой квалификационной категории, учитель-наставник.
Нормативно-правовая база	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</li> <li>2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.</li> <li>3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</li> <li>4. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</li> <li>5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</li> <li>6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> <li>7. Распоряжение губернатора Кемеровской области «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и</li> </ol>

	программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг.
Цель	Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.</li> <li>2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.</li> </ol>
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>2. формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>3. понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>4. реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>5. рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ol>
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация МБНОУ «Гимназия № 44»,</li> <li>• учителя-наставники,</li> <li>• молодые специалисты,</li> <li>• руководители методических объединений учителей-предметников</li> </ul>
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе молодыми специалистами
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей молодых педагогов.

## Информационная справка

МБНОУ «Гимназия № 44» (далее – Учреждение), осуществляя реализацию конституционного права ребенка на получение качественного общего образования, видит свою Миссию в постоянном инновационном развитии и эффективном функционировании в изменяющихся условиях внешней среды; в воспитании гражданина, готового к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире.

Высокопрофессиональный педагогический коллектив вносит существенный вклад в развитие муниципальной, региональной, российской систем образования, что подтверждается многочисленными наградами. Учреждение включено во Всероссийский реестр «КНИГА ПОЧЕТА» за активное участие в социально-экономическом развитии региона; является участником Национального реестра «Ведущие образовательные учреждения России» (2016 – 2020 гг.).

Учреждение работает в инновационном режиме, являясь опытно-экспериментальными, инновационными, пилотными площадками муниципального, регионального и федерального уровня.

### Поле инновационной деятельности

*Таблица 1.*

Тема инновационной площадки	Уровень	Срок реализации
Деятельностно-ценностные задачи ТОГИС: организация образовательной деятельности и управление развитием учащихся	Федеральный	2004 - 2010
Определение критериев оценки вклада учителя в качество образования учащихся	Федеральный	2008 - 2010
Формирование здоровьесберегающей среды в гимназии посредством повышения компетентности педагогов в вопросах сохранения и укрепления здоровья	Муниципальный	2010 – 2014
Разработка и внедрение внутришкольной системы менеджмента качества на основе международных стандартов серии ISO 9000	Региональный	2010 - 2012
Введение ФГОС начального общего образования средствами УМК «Перспективная начальная школа»	Федеральный	2012 - 2017
«Внедрение ФГОС на ступени основного общего образования»	Региональный	2012 - 2017
Разработка и внедрение внутришкольной системы менеджмента качества на основе международных стандартов ГОСТ Р ИСО 9001 - 2011	Гимназический	с 2014
«Организация внеурочной деятельности обучающихся в условиях введения ФГОС основного общего образования»	Региональный	2013 - 2016
«Модель муниципальной информационной образовательной среды в условиях внедрения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»	Муниципальный	с 2015 г.

«Введение ФГОС среднего общего образования»	Региональный	2016 - 2018
«ФГОС общего образования: от теории к практике»	Муниципальный	С 2016
«Организация внеурочной деятельности в условиях перехода образовательных организаций на ФГОС»	Региональный	2017 - 2020 г
«Профессиональное самоопределение учащихся в рамках образовательно-технологического кластера»	Региональный	С 2020 г.

Коллектив Учреждения убежден, что участие в инновационной деятельности помогает развивать творческий потенциал, инициативность, предприимчивость учителей, способствуют их профессиональному росту, позволяет формировать качества, которые необходимы для реализации профессиональной деятельности и достижению высоких результатов образовательной деятельности учащихся.

Педагоги – активные участники различных педагогических форумов: семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений.

### Презентация педагогического опыта в 2019 – 2020 учебном году

Таблица 2.

Уровень педагогических форумов	Количество участников		
	Всего	Очное участие	Заочное участие
Международный	7	5	2
Всероссийский	6	5	1
Региональный	5	5	
Муниципальный	14	9	5
<b>ИТОГО:</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>8</b>

Свой педагогический опыт учителя представляют в публикациях, как в печатных изданиях, так и в информационных.

Примером высокого профессионализма учителей является их участие в профессиональных конкурсах и конкурсных испытаниях разного уровня.

### Участие в профессиональных конкурсах в 2019-2020 учебном году

Таблица 3.

Уровень педагогического конкурса	Количество участников			Количество	
	Всего	Очное участие	Заочное участие	Победителей	Призеров
Международный	11		11	9	1
Всероссийский	25		25	22	2
Муниципальный	2	2		2	
Гимназический	2	2		1	1
<b>ИТОГО:</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>4</b>

Сегодня в Учреждении трудятся 77 педагогов

**Возрастной состав педагогов**

Таблица 4.

Возраст	21 – 30 лет	31 – 40 лет	41 – 50 лет	51 – 60 лет	Старше 61 года
Кол-во человек	17	15	20	10	15
Количество молодых специалистов	6 (7,8%)				
%	22,0	19,5	26,0	13,0	19,5
<b>Средний возраст коллектива – 43 года</b>					

**Квалификация педагогических кадров:**

- высшая квалификационная категория – 56 человек (72,7 %),
- первая квалификационная категория - 12 человек (15,6 %).
- без категории - 9 человек (11,7 %).

**В Учреждении трудятся:**

- Отличники народного просвещения - 5 человек (6,5%)
- Почетные работники общего образования РФ – 19 человек (24,7%)
- Победители конкурса лучших учителей в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» - 19 человек (24,7%)
- Награждены медалями Кемеровской области – 12 человек (15,8%).

Оценка качества профессиональной деятельности учителя формируется из параметров, отражающих не только успех в профессиональных конкурсах и побед учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, но и показателей, описывающих ежедневный, кропотливый труд по достижению запланированных результатов; поэтому в Учреждении большое внимание уделяется повышению квалификации учителей, развитию их профессиональных компетенций.

**Развитие исследовательской культуры педагога как основы его профессионального роста**

Таблица 5.

Направления деятельности	Результаты
Разработка концептуальных основ кадровой политики гимназии	Усовершенствована система управления персоналом гимназии. Разработаны критерии оценки готовности учителя для работы в профильных классах. Разработаны критерии оценки готовности учителя для работы в классах по реализации ФГОС НОО,ООО, СОО. Расстановка кадров осуществляется в соответствии с их профессиональными компетенциями по реализации профильного образования.
Подготовка и повышение квалификации кадров	Подготовка учителя к работе в режиме развития. Развитие профессиональных компетенций. Теоретическое освоение передового педагогического опыта и проецирование его на свою педагогическую практику. Консолидация усилий ученых вузов, институтов повышения квалификации и педагогического коллектива по разработке

	<p>исследовательских тем, актуальных для развития Учреждения. Расширение методического инструментария, повышение мастерства педагогов. Обмен опытом работы по формированию исследовательской культуры педагога в условиях гимназии. Стимулирование труда педагога. Диссеминация педагогического опыта на различном уровне.</p>
<p>Научно-методическое обеспечение кадровой политики.</p>	<p>Поддержка инновационных процессов коллективом. Выработка единого понятийного аппарата по инновационным процессам. Осмысление и использование педагогического опыта по актуальным проблемам развития. Обобщение опыта работы отдельных педагогов. Совершенствование правовой основы трудовых отношений в Учреждении. Создание собственных электронных образовательных ресурсов по предметам и внеурочной деятельности. Создание новых дидактических материалов. Тиражирование опыта работы по формированию исследовательской культуры педагога, профильному обучению, качеству образования, реализации ФГОС, формированию здоровьесберегающей среды.</p>
<p>4. Социальная поддержка педагогов.</p>	<p>Награждение грамотами и дипломами педагогов, внесших значительный вклад в развитие образовательной организации. Представление ходатайств в вышестоящие органы управления образованием о поощрении лучших педагогов. Материальное стимулирование научно-исследовательской деятельности педагогов. Создание условий для творчества, обеспечение социальной защиты кадров.</p>

Реализация нового инновационного проекта – Программы наставничества позволит систематизировать работу в данном направлении, совершенствовать педагогическую деятельность молодого учителя в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога. Инновационные подходы найдут свое отражение в содержании и результативности методической работы.



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

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

*П.Г. Щедровицкий*

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность Учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы гимназии в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста молодых специалистов.

Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

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

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

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами поможет решить проблему кадрового обеспечения Учреждения, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.
2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).

3. Реализация ПН вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

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

При разработке ПН мы опираемся на следующие показатели:

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

### **Концептуальные обоснования ПН**

В качестве концептуального обоснования ПН в Учреждении выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- Наставничество в Учреждении имеет форму «педагог - педагог».
- ПН направлена на становление молодого учителя как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (куратор, заместители директора по УВР, УМР, ВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).
- ПН опирается на следующую нормативно-правовую базу Российской Федерации, Кемеровской области:

Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия 44»

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), статьи 8, 57, 135.
2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.
4. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
7. Распоряжение губернатора Кемеровской области «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг

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

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

### **Задачи ПН:**

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

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

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;

- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

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

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

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

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

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

Учитель-наставник обязан:

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- способствовать профессиональному становлению молодого учителя.

### **Принципы реализации ПН**

Реализация ПН строится на следующих принципах:

*принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;

*принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

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

Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия 44»

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

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

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

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

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

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

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

## Технология управления наставнической деятельностью

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

- **Проектирование.** Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **Мониторинг** – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- **Анализ собранной информации.** Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - диссеминация педагогического опыта.
- **Подготовка и принятие управленческого решения:** располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

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

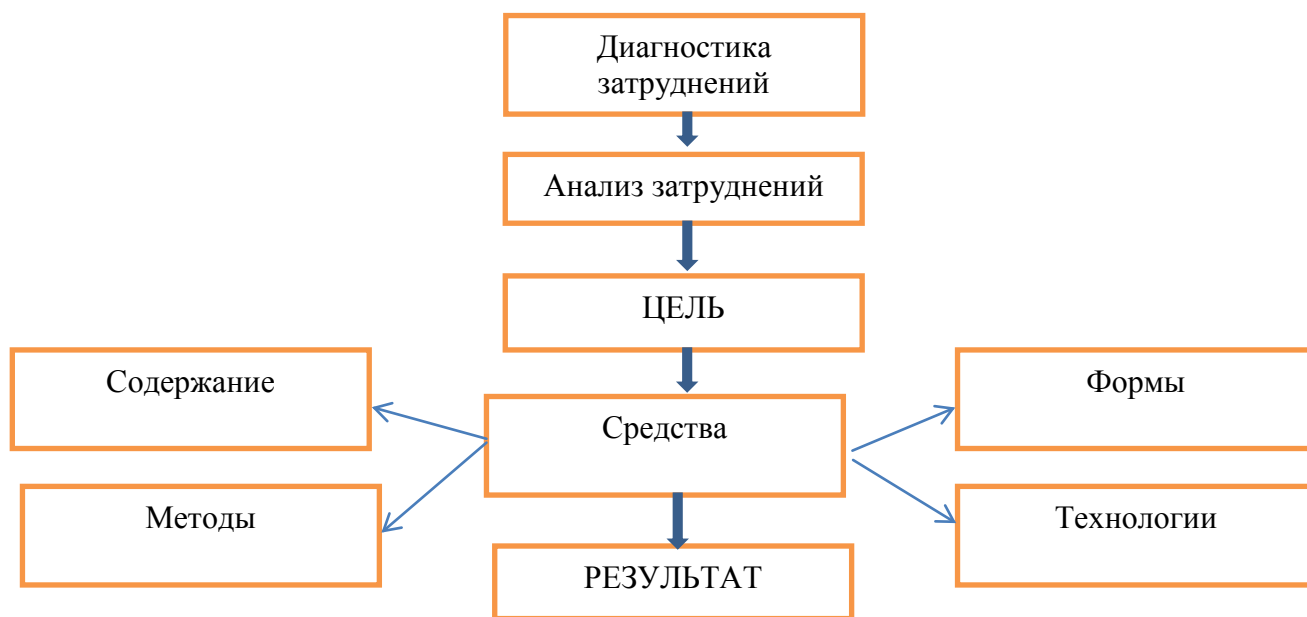


Схема 1. Система управления профессиональным ростом молодого учителя

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

Таблица 6.

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

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

SWOT-анализ позволит ответить на вопросы:

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?»

Для качественной реализации ПН составляется «Матрица ответственности» - таблица, которая регламентирует уровень несения ответственности сотрудника Учреждения при выполнении задач. Куратор несет ответственность за выполнение всех задач ПН. Поскольку в ходе реализации ПН могут возникать новые задачи (составляется

Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия 44»

план корректирующих действий), то куратор имеет право делегировать выполнение заданий другим сотрудникам. В целом такая матрица обладает наглядностью и дает

возможность контролировать выполнение ПН, выявлять перегруженных или «отдыхающих» сотрудников, перераспределять, в случае необходимости, обязанности; что в свою очередь повысит эффективность выполнения задач ПН, а также поможет избежать конфликтных ситуаций во время распределения между сотрудниками ответственности.

### Матрица ответственности по управлению ПН

Таблица 7.

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

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

## Этапы реализации ПН

Организация наставничества предполагает следующие этапы:

*Таблица 8.*

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	25.08.2020 – 01.11.2020 г.	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	1-ый год работы*	Диагностическая, методическая
3.	Практический	2-ой год работы*	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	3-ий год работы*	Деятельностная, Аналитическая, прогностическая

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

### План реализации этапов ПН включает:

*Таблица 9.*

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	25.08.2020 – 01.11.2020	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»;</li> <li>- создание пакета локальных актов по реализации ПН;</li> <li>- определение наставнических пар (групп);</li> <li>- проведение постоянно-действующего семинара (далее – ПДС) для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель – учитель»</li> </ul>
Организационный	1-ый год работы*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста;</li> <li>- разработка основных направлений работы с молодым специалистом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение ПДС «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником» (Приложение 1);</li> <li>сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом (Приложение 2);</li> <li>- проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ» (Приложения 3-5);</li> <li>– разработка памяток наставнику и молодому</li> </ul>



			специалисту ( <i>Приложения 6-7</i> ).
Практический	2-ой год работы	Реализация основных положений ПН	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты;</li> <li>- взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности (далее – ВУД) в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД;</li> <li>- проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов;</li> <li>- проведение конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «Надежда гимназии»</li> <li>- проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности (<i>Приложение 8</i>).</li> </ul>
Обобщающий	3-ий год работы	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</li> <li>- демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД);</li> <li>- формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН;</li> <li>- диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)</li> </ul>

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

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

**Задачи:**

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

**Основные направления работы:**

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

**Объект:** процесс профессионального развития молодых педагогов.

**Субъект:** молодые специалисты.

**Конечные результаты:**

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

## Дорожная карта ПН

Таблица 10.

№ п/п	Направление деятельности	Задачи Учреждения	Задачи ПН по развитию профессиональной компетентности	Ожидаемые результаты	Индикаторы
<b>1-й этап (подготовительный) — создание условий для реализации ПН</b>					
1	Научно-методическое	1. Разработка комплекса показателей, позволяющих объективно охарактеризовать профессиональную деятельность молодого педагога.	1.Изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.	1. Определение комплекса показателей	1. Диагностическая карта затруднений педагога
2.	Научно-правовое	1.Изучение Целевой модели наставничества и ПН. 2.Разработка мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1.Изучение нормативно – правовой документации по реализации Целевой модели наставничества и ПН. 2.Создание творческой группы по разработке мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1.Становление профессиональной культуры молодых педагогов. 2. Использование мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста» в определении результативности и динамики педагогической деятельности молодых педагогов.	1. 100% молодых специалистов имеют наставников. 2. Абсолютная успеваемость – 100%, качественная успеваемость не ниже 60%.
3.	Организационно - содержательное	1.Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель». 2.Организация индивидуальной методической помощи педагогам по подготовке и	1.Участие в работе ВКС, ПДС по данным проблемам 2.Подготовка участников профессиональных конкурсов, научно практических конференций, семинаров, педагогических чтений 3.Обучение на курсах повышения квалификации по	1.Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их самооценки	1.Критерии и показатели рейтинга профессиональной деятельности молодых педагогов (Приложение 9)

		проведению мониторинговых исследований	соответствующей тематике		
<b>2-й этап: организационный - разработка основных направлений работы с молодыми специалистами</b>					
1.	Совершенствование педагогической деятельности	1.Поиск способов деятельности по обеспечению успешности наставнической деятельности.	1.Обогащение деятельности педагогов собственными творческими разработками  2.Разработка основных направлений работы с молодым специалистом.	1.Совершенствование профессиональной (исследовательской) культуры молодых педагогов. 2.Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста.	1.Количество публикаций наставников (1 и более в год). 2.Количество методических разработок молодых специалистов (1 и более в год) 3.Создание молодыми специалистами собственных электронных образовательных ресурсов по предметам и ВУД (не менее 2 в год) 4.Создание молодыми специалистами дидактических материалов (не менее 2 в год)
		2.Планирование деятельности по искоренению выявленных недостатков в работе. 3.Прогнозирование дальнейшей деятельности молодого педагога по повышению профессионального мастерства	1.Индивидуальная консалтинговая помощь наставника молодому педагогу. 2.Введение мониторинга профессионального становления педагогов в условиях реализации ПН.	1.Повышение качества образования в Учреждении. 2.Повышение профессиональных компетенций молодых педагогов	1.Участие молодых специалистов в одном из инновационных проектов Учреждения
<b>3-й этап: практический – реализация основных положений ПН</b>					
1.	Разработка концептуальных основ кадровой политики	1.Расстановка кадров в соответствии с их профессиональн	1 Теоретическое освоение передового педагогического опыта и проецирование его	1 Создание общего рейтинга профессионального роста молодых педагогов	Участие в семинарах, НПК различного уровня (1 и

	Учреждения	ыми компетенциями 2.Стимулирование труда педагога	на свою педагогическую практику 2.Обмен опытом работы по формированию исследовательской культуры педагога в условиях Учреждения. 3.Обобщение опыта наставнической деятельности в Учреждении.		более в год)
2.	Тьюторское сопровождение инноваций	Совершенствование педагогического мастерства учителей для получения наилучших результатов в педагогической и образовательной деятельности	Апробация и внедрение современных образовательных технологий, отдельных методов и приёмов.	Организация, проведение и участие в семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, выставках, сетевых проектах.	1.Презентация инновационных направлений работы учителей (1 раз в год) 2. Обмен практическим опытом в рамках сетевого взаимодействия педагогов (участие в ВКС не менее 2 раз в год)
<b>4 этап: обобщающий - выявление динамики процессов профессионального становления молодых педагогов</b>					
1.	Аналитическое	Анализ результатов образовательной, методической, проектно-исследовательской, инновационной деятельности	1.Изучение профессионального становления педагогов, профессиональных потребностей педагогических кадров. 2. Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.	1.Составление плана корректирующих и предупреждающих действий	Мониторинг по выявлению, анализу и оценке результатов педагогической деятельности (2 раза в год)
2.	Подведение итогов работы по реализации	Обобщение положительного опыта в	Формирование компетентности педагога,	1.Обогащение педагогической деятельности	1. Рост рейтинга учителей среди

ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	реализации ПН	владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами.	собственными творческими разработками. 2.Реализация участниками ПН своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.	участников образовательных отношений.  2. Присвоение квалификационной категории молодому педагогу (не менее 50%)
--	---------------	---	--	--

Для реализации Дорожной карты составляется ежегодный календарный план, например:

### Годовой календарный план реализации ПН

Таблица 11.

Сроки	Содержание деятельности	Результат
Август	Собеседование с молодыми специалистами	Знакомство с режимом работы Учреждения
	Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Реализация плана работы
Сентябрь	Организационные мероприятия: знакомство с традициями Учреждения; выбор и назначение наставников	Организация наставнической деятельности
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка электронного журнала, журналов внеурочной деятельности, тетрадей, дневников учащихся)	Знакомство с документацией
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Разработка рабочих программ и календарно-тематического планирования (КТП)
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам	Анализ уроков. Выявление сильных и слабых сторон
	Составление индивидуальной дорожной карты профессионального становления молодого специалиста на очередной этап (в зависимости от года работы и личных достижений/затруднений)	Индивидуальная дорожная карта профессионального становления молодого специалиста
	Изучение локальных нормативных актов Учреждения	Самостоятельная работа молодого специалиста с документацией
Октябрь	Практикумы по темам «Разработка поурочных планов»	Планы-конспекты

	Изучение методических разработок «Конструирование современного урока» (Технологическая карта для конструирования урока)	уроков в соответствии с КТП. Составление технологической карты урока
	Выбор молодым специалистом темы по самообразованию	Работа молодого специалиста над темой по самообразованию
	Круглый стол «Современные аспекты деятельности молодого педагога в условиях реализации ФГОС: проблемы и пути решения»	Микроплан по решению индивидуальных проблем молодого специалиста
	Семинар-презентация «Использование ИКТ-технологий в работе учителя»	Создание собственных электронных образовательных ресурсов (ЭОР) для уроков и ВУД
	Презентация «Портфолио учителя»	Изучение Положения о Портфолио учителя
	Диагностика личностных качеств учителя	Результаты психологического тестирования
Ноябрь	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	Создание собственной «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»	
	Изучение памяток «Типы уроков. Формы уроков», «Формы контроля и оценки результатов»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Посещение уроков учителей-наставников.	
Декабрь	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Практикум «Факторы, влияющие на качество преподавания предмета»	
	Диагностика профессиональных качеств учителя	Результаты психолого-педагогического тестирования
	Круглый стол «Текущие проблемы работы молодых специалистов»	Выявление затруднений. Составление плана

		корректирующих действий
Февраль	Лекция-презентация «Современные образовательные технологии, их использование в учебной и внеурочной деятельности»	Создание собственной методической копилки «ЦОР и ЭОР в преподавании предмета»
	Практикум «Здоровьесберегающий подход к уроку как фактор развития успешности ученика»	Анализ урока с позиции здоровьесбережения
	Психологический тренинг «Учусь строить отношения»	Анализ педагогических ситуаций
Март	Практикум «Выбор методов и средств обучения при организации разных видов урока»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Творческая мастерская «Оригинальное начало урока»	
	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	
	Мозговой штурм «Организация исследовательской деятельности учащихся – требование времени и ФГОС»	
	Посещение уроков учителей-наставников	Анализ уроков
Апрель	Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по темам самообразования	Выступление по теме самообразования, открытые уроки, анализ и самоанализ уроков.
	Конкурс «Надежда гимназии»	Выполнение конкурсных заданий
Май	Круглый стол «Компетенции и компетентность»	Самоанализ педагогической деятельности молодого специалиста
	Выставка Портфолио молодых учителей.	Составление рейтинга достижений молодых специалистов
	Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе».	Составление плана корректирующих действий на следующий учебный год
	Сбор и анализ полученных в ходе наставнической деятельности данных. Подведение итогов наставнической деятельности.	Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами.
	Обобщение опыта работы наставнической деятельности	Подготовка публикаций в педагогических изданиях

В результате реализации Дорожной карты наставнической деятельности в Учреждении могут возникнуть определённые риски:  
- инерция отдельных участников ПН;



Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия 44»

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

## Мониторинг реализации ПН

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

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

### Показатели эффективности деятельности учителя

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

*Таблица 12.*

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 – 100% - оптимальное	3			
	50 – 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Учрежден ия	Муницип альный	Регионал ный	Федераль ный, междуна родный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5
	1 – 19%	0	1	3	4

<b>Внеурочная деятельность</b>					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате 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	
<b>ИТОГО:</b>					

57 - 76 баллов – высокий уровень

36 – 56 баллов – средний уровень

20 – 35 баллов – низкий уровень

0 – 19 баллов – недопустимый уровень

**Показатели эффективности реализации ПН**

Таблица 13.

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН в Учреждении:	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической			

	деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в Учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в Учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
<b>ИТОГО:</b>				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

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

Итак, важным условием развивающегося образовательного учреждения является кадровый состав. Основными характеристиками кадров нашей гимназии можно назвать: наличие «неугомонных» педагогов, которым «больше всех надо»; сплоченность педагогического коллектива, включая команду управленцев; высокий профессионализм работников с ориентацией на постоянное самосовершенствование; высокий уровень

Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия 44»

притязаний; возможность взаимодействовать с внешними партнерами из других образовательных учреждений и научных структур. Ответственная позиция учителей предполагает критическое отношение к происходящим процессам, рефлексию и поиск путей совершенствования.

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

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

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

**Приложение 2. Дорожная карта профессионального становления молодого специалиста Рябовой Марины Андреевны, учителя английского языка, в 2020-2021 учебном году**

Утверждаю:  
Директор МБНОУ «Гимназия 44»  
\_\_\_\_\_ Л.И. Метелева

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Категория	Ответственные
<b>Сентябрь</b>				
1.	Индивидуальные консультации по вопросам организации работы и специфике преподавания английского языка в младшем звене.	02-11 сентября	Завуч Руководитель МО Молодой специалист	Шумилова О.С. Новокшонова О.В. Рябова М. А.
2.	Беседа: «Возрастные особенности младших школьников»	02-11 сентября	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М. А.
3.	Изучение ФГОС НОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования	01-30 сентября	Молодой специалист	Рябова М. А.
4.	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста	21-25 сентября	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М. А.
<b>Октябрь</b>				
1.	Беседа: «Основные требования к современному уроку»	01-02 октября	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М. А.
2.	Самостоятельное изучение: Конструирование современного урока. Типы, виды, формы урока. Цель урока и его конечный результат.	01-30 октября	Молодой специалист	Рябова М.А.
3.	Выбор темы по самообразованию	07-10 октября	Молодой специалист	Рябова М.А.
4.	Работа со школьной документацией. Консультации по составлению отчетности по окончанию четверти.	14-18 октября	Руководитель МО Наставник Молодой специалист	Новокшонова О.В. Чернецова О.О. Рябова М.А.
<b>Ноябрь</b>				
1.	Практикум: «Конспект и технологическая карта урока»	4-16 ноября	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М. А.
2.	Совместная разработка планов-конспектов занятий.	17-30 ноября	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М. А.
3.	Посещение уроков наставника. Самоанализ уроков наставником.	04-30 ноября	Молодой специалист Наставник	Рябова М.А. Чернецова О.О.

<b>Декабрь</b>				
1.	Беседа: «Использование современных педагогических технологий».	01-04 декабря	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
2.	Посещение уроков наставником с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Анализ и самоанализ.	05-30 декабря	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
3.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих, «трудных» и одаренных детей.	16-27 декабря	Молодой специалист	Рябова М.А.
<b>Январь</b>				
1.	Участие в заседании ШМО (выступление с темой по самообразованию).	11-15 января	Молодой специалист	Рябова М.А.
2.	Тренинг: Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	11-21 января	Педагог-психолог Молодой специалист	Петрова А.В. Рябова М.А.
3.	Посещение уроков опытных учителей школы. Анализ.	18-29 января	Молодой специалист Учителя английского языка	Рябова М.А. Новокшнонова О.В., Козулина Т.Н., Сорокина В.Г.
<b>Февраль</b>				
1.	Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».	01-05 февраля	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
2.	Посещение уроков наставником с целью выявления использования дифференцированного подхода на занятиях. Анализ и самоанализ.	01-26 февраля	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
3.	Самообразование. Изучение документов по ФГОС.	15-26 февраля	Молодой специалист	Рябова М.А.
4.	Обмен мнениями: «Слагаемые успешности урока»	15-19 февраля	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
<b>Март</b>				
1.	Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда».	01-05 марта	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
2.	Посещение уроков наставником. (цель	08-19 марта, 29-31 марта	Наставник Молодой	Чернецова О.О. Рябова М.А.

	посещения– объем и дифференциация домашнего задания). Анализ и самоанализ.		специалист	
3.	Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио).	15-19 марта	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
4.	Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	08-12 марта	Завуч Молодой специалист	Шумилова О.С. Рябова М.А.
<b>Апрель</b>				
1.	Занятие: «Трудная ситуация на занятии и Ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения».	01-09 апреля	Педагог-психолог Молодой специалист	Петрова А.В. Рябова М.А.
2.	Оформление профессионального портфолио в соответствии с требованиями и вариантами оформления.	01-30 апреля	Молодой специалист	Рябова М.А.
3.	Подготовка к годовым контрольным работам. Разработка тестовых заданий.	26-30 апреля	Молодой специалист	Рябова М.А.
<b>Май</b>				
1.	Подведение итогов работы за год. Сбор материалов для методической выставки. Консультация наставника.	03-31 мая	Наставник Молодой специалист	Чернецова О.О. Рябова М.А.
2.	Выступление молодого специалиста с результатами профессионального становления на ШМО.	24-31 мая	Молодой специалист	Рябова М.А.

### Приложение 3. Анализ посещения урока

ДАТА: \_\_\_\_\_

КЛАСС: \_\_\_\_\_

УЧИТЕЛЬ: \_\_\_\_\_

ПРЕДМЕТ \_\_\_\_\_

ТЕМА УРОКА: \_\_\_\_\_

**ЦЕЛЬ УРОКА:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ:** оказание методической помощи в рамках наставничества

**ТИП УРОКА** \_\_\_\_\_

**Место урока в системе других уроков:** \_\_\_\_\_





Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
<b>Организация урока</b>				<b>Организация урока</b>			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество устных ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их УУД.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
<b>Содержание изучаемого материала</b>				<b>ОЦЕНКИ:</b> «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано  <b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</b> %  ЭУ= <u>факт. сумма баллов</u> 62 (макс. сумма бал.)  85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно)			
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.							
2. Проблемность и привлекательность учебной информации.							
3. Оптимальность объема материала.							
4. Актуальность и связь с жизнью.							
<b>Поведение учителя на уроке</b>							
1. Знание предмета, общая эрудиция.							
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.							
3. Дифференцированный подход к учащимся.							
4. Оптимальное использование методов и приемов.				Оценка: _____			



**Рекомендации:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Наставник:** \_\_\_\_\_

**Учитель:** \_\_\_\_\_

**Приложение 5. Совместный анализ контрольной работы.**

**Дата** \_\_\_\_\_

**Цель анализа контрольных работ:** оказание методической помощи молодому специалисту.

Учить анализировать контрольные работы, работать над ошибками.

**Учитель** \_\_\_\_\_

**Класс** \_\_\_\_\_

**Предмет** \_\_\_\_\_

**Тема** \_\_\_\_\_

**Форма работы** \_\_\_\_\_

**Критерии оценивания** \_\_\_\_\_

**Результаты выполнения**

№	Ф.И. учащегося	Допустили ошибки								Отметка по результатам выполнения
		Виды заданий								
<b>1.</b>										

**Сводная таблица результатов**

Всего учащихся	Количество учащихся, выполнявших работу	Результаты работы				Учащиеся, не справившиеся с работой	%	
		«2»	«3»	«4»	«5»		общий	качество

**Вывод:** ( с указанием типичных ошибок)

---

---

---

**План корректирующих действий:**

---

---

---

**Приложение 6. Рекомендации наставнику:**

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

**Приложение 7. Рекомендации молодому учителю:**

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

7. Чаще обращайся с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
8. Заканчивай урок общей оценкой класса и оценкой отдельных учащихся, для того чтобы школьники испытывали удовлетворение от результатов своего труда. Постарайся заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делай это слишком часто.
9. Заканчивай урок со звонком.
10. Удерживайся от излишних замечаний и наставлений в адрес учащихся.  
Если к тебе пришли на урок, вспомни что ты - лучший начинающий молодой педагог, ты самый счастливый человек. Если ты научишься самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга учащихся, то можно считать, что половину дела ты уже сделал.

### Приложение 8. Анкеты удовлетворенности молодых педагогов

#### Анкета для молодых педагогов № 1 «Удовлетворенность условиями труда»

1. Соответствие условий труда педагога требованиям преподаваемого предмета (наличие и оснащение кабинета, наличие необходимой литературы, возможность выхода в интернет)

Удовлетворен полностью	Больше удовлетворен	Больше не удовлетворен
3	2	1

2. Удовлетворенность режимом труда и охраной труда (расписание уроков, выполнение инструкций по ОТ и ТБ, СанПИНов, правил трудового распорядка)

Удовлетворен полностью	Больше удовлетворен	Больше не удовлетворен
3	2	1

#### Анкета для молодых педагогов № 2\*

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

---

---

---

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с учащимися, их родителями

другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели урока

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

мотивировать деятельность учащихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для учащихся задания различной степени трудности

активизировать учащихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися

организовывать само и взаимоконтроль учащихся

организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся

развивать творческие способности учащихся

другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным кафедрам

школе молодого специалиста

другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

типы уроков, методика их подготовки и проведения

методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся

учет и оценка знаний учащихся

психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

### Анкета для молодых педагогов №3\*

ФИО учителя \_\_\_\_\_

**Цель:** выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

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

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

**Подсчитайте общую сумму баллов:**

**75-55** - активное развитие;

**54-36** - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

**35—15** - остановившееся развитие.

### Анкета для молодых педагогов № 4\*

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

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

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

**Препятствующие факторы:**

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.



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

**Стимулирующие факторы:**

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

**Обработка данных микроисследования.**

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

**Анкета для молодых педагогов № 5\*\***

**Ф.И.О** \_\_\_\_\_

**Занимаемая должность:** \_\_\_\_\_

**1. Есть ли у вас учитель наставник?**

- да
- нет

**2. Довольны ли выбором школы, в которой вы работаете сейчас?**

- да, доволен

- не вполне доволен
- школа мне не нравится

**3. Как Вы в целом оцениваете практическую пользу образования, полученную Вами в вузе, при работе в школе?**

- оцениваю очень высоко
- оцениваю достаточно высоко
- оцениваю низко
- другое \_\_\_\_\_

**4. Что Вам не хватает для более успешной педагогической работы в школе?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Мне не хватает:

Знаний в области основного предмета преподавания

Знаний в области методики преподавания

Педагогических знаний

Психологических знаний о личности школьника

Знаний и умений в области ИКТ

Свободы для педагогического творчества из-за формализации работы

Практического опыта в поведении в нестандартных ситуациях с детьми

Помощи учительского сообщества, творческого сотрудничества

**5. Что на Ваш взгляд, является основной проблемой мешающей полноценному профессиональному становлению молодого специалиста?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Отсутствие поддержки молодого специалиста со стороны опытных учителей и администрации школы

Перегрузка молодого учителя в самом начале профессионального пути, в том числе не свойственные для специализации функции

Низкая стартовая зарплата

Недостаточность подготовки в вузе

Неэффективная система повышения квалификации и постдипломного образования

Трудности для молодого специалиста в работе с родителями школьников

Трудности адаптации в педагогическом коллективе

**6. Оцените, пожалуйста, условия Вашего педагогического труда по традиционной 5-балльной шкале.**

Поставьте соответствующие цифры напротив описания конкретного условия: 5 – отлично, всё устраивает; 4 – в целом устраивает; 3 – устраивает, но может быть намного лучше; 2- условия труда нуждаются в серьезном улучшении; 1 – условия труда меня категорически не устраивают и могут стать причиной моего ухода из школы.

Личное рабочее место учителя (кабинет, мебель)

IT оснащение рабочего места

Расходные материалы для подготовки к занятиям

Питание в школьной столовой

Наличие и уровень объектов «комфорта и здоровья» доступных учителю

Заработная плата

Объем и регулярность стимулирующих надбавок, если они есть

Удобное расписание уроков, наличие «методического дня» и тп

Объем работы, обязательной для выполнения дома

Общий психологический климат в коллективе

**7. Каким Вы видите предположительно развитие своей педагогической карьеры в ближайшие несколько лет? \***

Можно отметить любое число позиций.

- продолжение работы в той же школе, что и сейчас, постепенное повышение квалификации как учителя-предметника
- карьерный рост (завуч, руководитель структурного подразделения школы - например, центра дополнительного образования и т.п.) в сочетании с постепенным повышением квалификации как учителя-предметника
- переход на работу в другую более престижную, профессионально привлекательную и т.п. школу
- поступление в аспирантуру, магистратуру, начало научно-педагогической деятельности
- получение второго высшего образования
- завершение педагогической карьеры после нескольких лет работы
- другое \_\_\_\_\_

**8. Если бы Вы планировали в ближайшее время получать второе высшее образование, напишите, пожалуйста, в какой области \_\_\_\_\_**

**9. Что Вы цените больше всего в профессии учителя? Выберите, пожалуйста, три самые значимые позиции из списка.**

- возможность работать с детьми/молодежью
- перспективы творческого самовыражения
- большой летний отпуск
- возможность чувствовать, что на твоём рабочем месте от тебя лично что-то зависит
- профессия обеспечивает возможность дополнительного заработка
- престиж профессии учителя
- возможность работать в команде единомышленников
- другое \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Анкета для молодых педагогов № 6\*\*\***

**1. Укажите мотивы выбора педагогической профессии (не более трех вариантов):**

1. пример любимого учителя
2. по совету родителей
3. трудно устроиться на работу в другой сфере
4. нежелание искать другую работу
5. случайный выбор (случайные обстоятельства)
6. не поступил(-а) в другой вуз

7. желание работать в школе, стать именно учителем
  8. желание работать с детьми, любовь к детям
  9. интерес к конкретному предмету (физика, литература, история, иностранный язык и др.)
  10. желание внести вклад в образование подрастающего поколения
  11. любовь к профессии с детства
  12. гарантированная оплата труда
  13. возможность гарантированного трудоустройства
  14. свой вариант (напишите)
- 

**Какие мотивы побудили вас прийти работать в школу?**

- 2.1. школа близка к месту жительства родителей (город, село и т.п.)
- 2.2. перспектива профессионального роста
- 2.3. повышенная заработная плата
- 2.4. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Что Вам нравится в педагогической работе?**

- 3.1. учить и воспитывать детей
- 3.2. преподавать любимый предмет
- 3.3. творческий характер труда
- 3.4. большой отпуск
- 3.5. возможность работать близко от дома
- 3.6. престиж профессии
- 3.7. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**4. Отметьте и напишите, какие проблемы труда учителя в современной школе Вас волнуют больше всего:**

- 4.1. сокращение учебной нагрузки
- 4.2. старение педагогических кадров
- 4.3. большая учебная нагрузка педагогов
- 4.4. уход из школы учителей пенсионного возраста
- 4.5. уход из школы учителей молодого возраста
- 4.6. наличие в школе вакансий
- 4.7. недостаточное количество вакансий в школах
- 4.8. безразличное отношение коллег
- 4.9. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**5. Какие негативные чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте:**

- 5.1. тревожность, неуверенность в своих силах
- 5.2. раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
- 5.3. пессимизм, чувство собственной неполноценности
- 5.4. снижение интереса к работе
- 5.5. боязнь класса и страх перед учениками
- 5.6. неудовлетворенность отношениями с коллегами
- 5.7. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Обращаетесь ли вы за помощью к коллегам?**

- 6.1. да, такие случаи бывают довольно часто
- 6.2. обращаюсь, но не очень часто
- 6.3. обращаюсь, но крайне редко
- 6.4. нет, не обращаюсь

**Удовлетворены ли Вы своей работой?**

- 7.1. да, удовлетворен (-а) в полной мере
- 7.2. да, удовлетворен (-а), но не полностью
- 7.3. скорее нет, чем да
- 7.4. нет, совершенно не удовлетворен (-а)
- 7.5. затрудняюсь ответить

*\* Если Вы выбрали варианты ответов 7.3, 7.4, 7.5, то переходите к 8 вопросу.*

**8. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов)**

- 8.1. низкая заработная плата
- 8.2. чрезмерная загруженность на работе
- 8.3. ведение 2-х предметов
- 8.4. неудовлетворительные условия труда
- 8.5. низкий престиж профессии учителя
- 8.6. отсутствие социальных гарантий
- 8.7. недостаточная учебно-методическая оснащенность учебной предмета
- 8.8. неуважительное отношение учащихся к учителям
- 8.9. взаимоотношения в коллективе
- 8.10. отсутствие у детей желания учиться (низкая учебная мотивация)
- 8.11. стиль работы администрации школы
- 8.12. отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры
- 8.13. неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями
- 8.14. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Анкета для молодых педагогов № 7\*\*\***

**по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении**

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

Наименование критерия	Да	Нет
1. Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
2. Удовлетворены ли вы своей работой?		
3. Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
4. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
5. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
6. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
7. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
8. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		

9. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
10. Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
11. Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
12. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
14. Устраивает ли вас размер заработной платы?		
15. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

\* Анкеты № 2,3,4 составлены по материалам: <https://multiurok.ru/files/diagnosticheski-material-dlia-vyiavleniia-professional-nykh-zatrudnieni-molodogho-spietsialista.html>

\*\* Анкета № 5 составлена по материалам: <https://infourok.ru/anketa-dlya-molodih-specialistov-380936.html>

\*\*\* Анкеты № 6, 7 составлена по материалам: <https://cyberpedia.su/17x13f5.html>

#### Приложение 9. Рейтинг (активность) профессиональной деятельности (образец)

Критерии	Показатели	ФИО учителей		
		Олькова А.В.	К.Е.А.	Р.Ю.П.
Публикации	В электронных СМИ	2		
	В печатных изданиях	1		
Подготовка учащихся - победителей и призеров олимпиад («о»), конкурсов («к»), соревнований («с»), НПК	Гимназический	2 о, 5 к, 1 НПК		
	Районный	2 о, 1 к, 1 НПК		
	Муниципальный	2 о, 1 к, 1 НПК		
	Региональный	1 к, 1 НПК		
	Российский	5 к*, 1 НПК*		
	Международный	2 о*, 5 к*, 1* НПК		
* - заочно				
Участие в педагогических форумах и конкурсах	Гимназический	1		
	Районный	1		
	Муниципальный	1		
	Региональный	1*		
	Российский	2*		
* - заочно				
Общее количество мероприятий		<b>24 + 17*</b>		