

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 46»  
(МАОУ СШ № 46)**

---

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Щорса, 64

**Кейс наставника по организации наставничества  
в МАОУ СШ № 46**

Красноярск -2025

## 1. Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возросла роль наставника, повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. **В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145).** Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

В данном кейсе приведены и освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых для организации работы куратора по реализации наставничества на муниципальном и школьном уровнях, наставника с молодым специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации, приведены образцы дневника муниципального/школьного куратора диагностического инструментария наставника при работе с молодым педагогом.

**К документам, регламентирующим целевую модель наставничества в образовательной организации, можно отнести следующее (примерный перечень):**

*Локальные акты образовательной организации:*

1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества
2. Приказ об утверждении Положения о реализации целевой модели наставничества
3. Приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества
4. Приказ о закреплении наставнических пар, групп
5. Программа наставничества образовательной организации.

*Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:*

1. Диагностический инструментарий наставника
2. Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом
3. Журнал наставника
4. Отчет наставника о результатах работы с наставляемым;
5. Информационно-аналитическая справка о работе системы

наставничества в образовательной организации (заместитель директора по УВР).

## 2. 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 навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Система наставничества* – комплекс мер, которые организация обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

*Формальное (официальное) наставничество* – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами (приложения 1, 2, 3, 4).

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

## **1. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в МАОУ СШ № 46**

**Цель** системы (целевой модели) наставничества – 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, молодых педагогов до 35 лет и со стажем работы до трех лет.

**Задачи** системы (целевой модели) наставничества:

- развитие разных форм наставничества в ОУ;
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на различных уровнях.

**Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой**

## **модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

### **Кадровые условия и ресурсы**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- ✓ руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- ✓ куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- ✓ наставников - педагогов, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- ✓ педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

### **Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование**

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

#### **✓ Материальное (денежное) стимулирование:**

- за выполнение функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, сроком на 1 год при наставничестве одного молодого педагога;

- премирование наставников по результатам работы начинающих педагогов;

- единовременное поощрение по итогам работы за год.

#### **✓ Нематериальные способы стимулирования:**

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- представление к награждению ведомственными наградами, другими видами наград и морального поощрения;

- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);

- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;

- оплата курсов профессионального развития, стажировок;

- другие формы и виды поощрения наставников.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса проводятся такие мероприятия, как фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

#### **Основные этапы реализации целевой модели наставничества**

Основные этапы внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации: подготовительный, основной и заключительный.



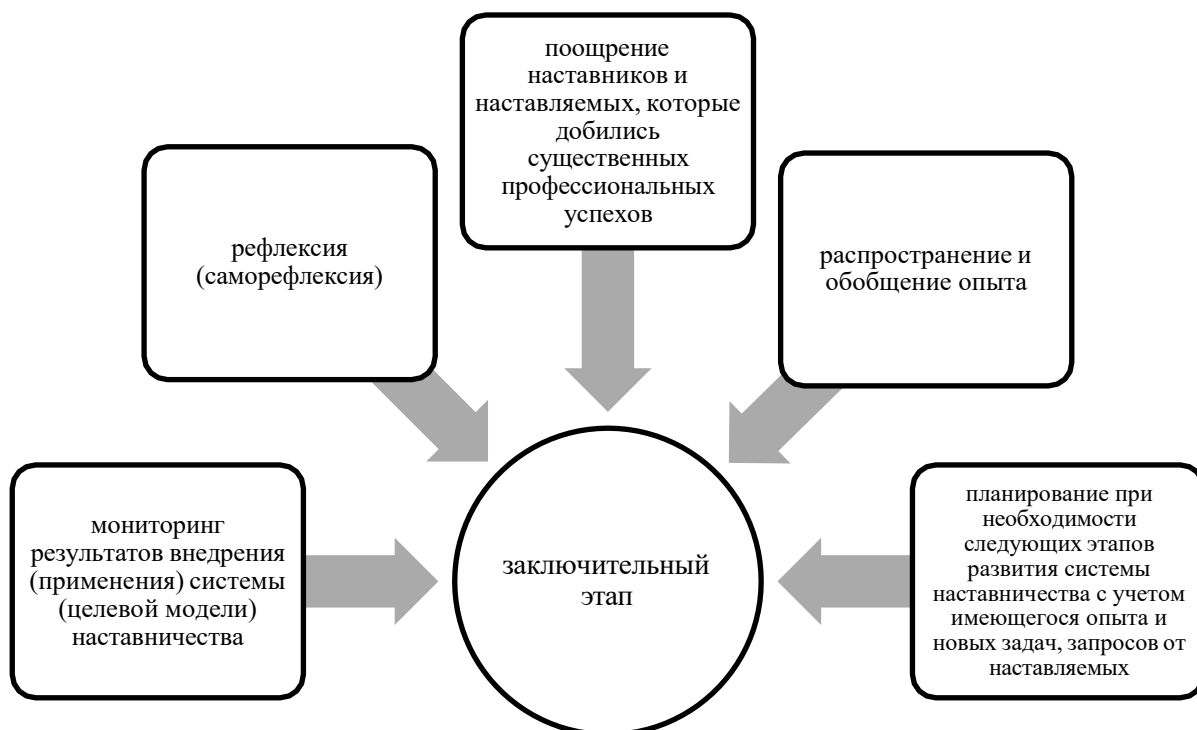
## Подготовительный этап



## Основной этап:



## Заключительный этап:



### Подбор и формирование пар "наставник - наставляемый"

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от администрации по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

#### *Наставниками могут быть:*

1. опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме);
2. педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
3. педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонные к активной общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа образовательной организации, участники педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
4. педагоги-профессионалы, пользующиеся авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевшие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
5. методически ориентированные педагоги или методисты, обладающие аналитическими навыками, способные провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовые транслировать собственный

6. профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
7. педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованные в успехах наставляемого коллеги и готовые нести личную ответственность за его результаты работы.

### ***Требования к компетенциям наставника***

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности. Среди этих компетенций можно выделить следующие:

1) знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

2) уметь "вводить в должность" (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

3) разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

4) изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

5) консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

6) оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

7) личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

8) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

9) периодически сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной

деятельности;

10) подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

***Права наставников:***

1) привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

2) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

3) выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

4) в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

5) принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;

6) обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

7) обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

***Наставляемыми могут быть:***

1) молодые/начинающие педагоги

2) педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

3) педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

4) педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

5) педагоги, желающие овладеть современными IT-технологиями, ИКТ-компетенциями, цифровыми навыками, и т.д.;

6) педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

7) педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;

8) студенты-учителя, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие длительную

педагогическую практику в образовательной организации.

***Права наставляемого:***

- 1) пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- 2) в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- 3) принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- 4) выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

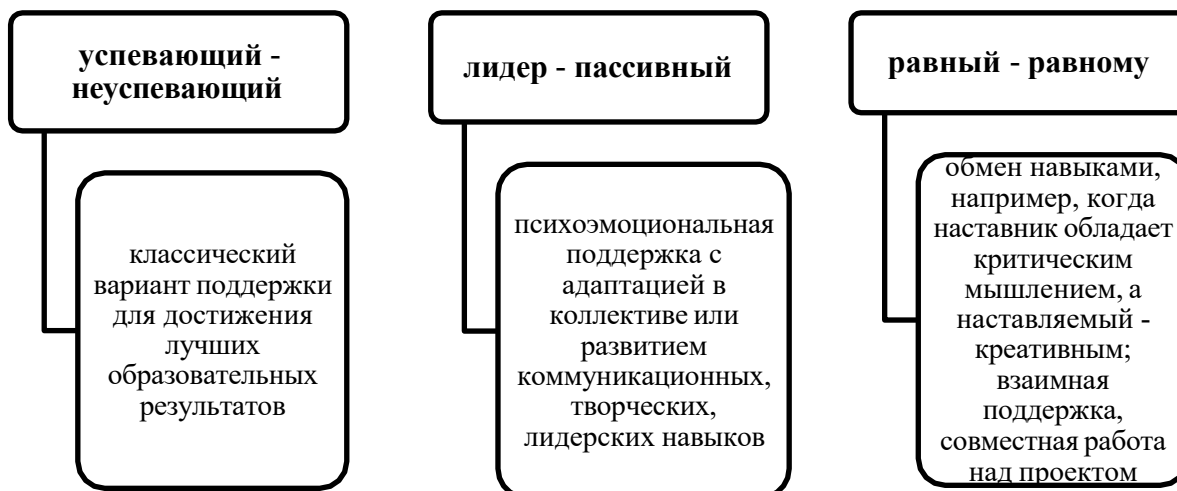
**Формы наставничества педагогических работников**

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

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников и обучающихся могут быть реализованы различные формы наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «учитель – учитель»;
- 3) «студент – ученик»;
- 4) «работодатель – ученик»;
- 5) «работодатель – студент».

Форма наставничества **«Ученик – ученик»** - это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.



Форма наставничества «Учитель-учитель» - это взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.



### Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня



### Результат:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

## Варианты взаимодействия

|                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>"опытный педагог - молодой специалист"</b><br/>- классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p> | <p><b>"лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы"</b> - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</p> | <p><b>"педагог-новатор - консервативный педагог"</b>, в рамках которого, возможно, более <b>молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы"</b> овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями</p> | <p><b>"опытный предметник - неопытный предметник"</b>, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Форма наставничества «**Студент – ученик**» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

**Цель** - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

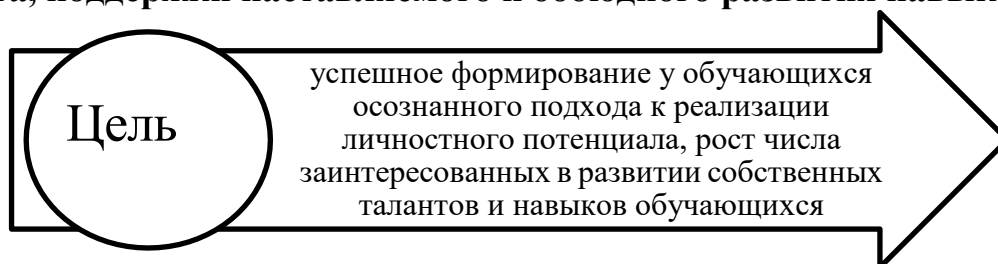
**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала.

**Результатом** правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Форма наставничества «**Работодатель – ученик**» - это взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Термин "**работодатель**" в широком смысле: **взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт**, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества **с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.**



**Результатом** правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

Вариации ролевых моделей внутри формы **"работодатель - ученик"** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:



Форма наставничества **«Работодатель - студент»** - эффективная система взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал).

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих **"технологических лидеров"**. Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе

дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

### Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Виртуальное (дистанционное) наставничество         | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> |
| Наставничество в группе                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Краткосрочное или целеполагающее наставничество    | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Реверсивное наставничество                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>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 процесс</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Ситуационное наставничество                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                                                                               |
| Традиционная форма наставничества ("один на один") | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 2. Дневник муниципального/школьного куратора по реализации целевой модели наставничества (пример)

### 1. Нормативное обеспечение

| №                                          | Наименование документа | Дата, №,ссылка |
|--------------------------------------------|------------------------|----------------|
| <b>Федеральный уровень</b>                 |                        |                |
| 1                                          |                        |                |
| <b>Муниципальный уровень</b>               |                        |                |
| 1                                          |                        |                |
| <b>Уровень образовательной организации</b> |                        |                |
| 1                                          |                        |                |

### 3. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 46 на 2025-29 гг

| №  | мероприятие                                                                                                                                                         | Форма предоставления результата | сроки | ответственные |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|---------------|
| 1. | Организационно-правовое регулирование                                                                                                                               |                                 |       |               |
| 2. | Информационно-организационная, методическая и экспертно-консультационная поддержка                                                                                  |                                 |       |               |
| 3. | Внедрение и реализация системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 46                                                                              |                                 |       |               |
| 4. | Профессиональная поддержка и повышение социального статуса педагогических работников и молодых педагогов                                                            |                                 |       |               |
| 5. | Содействие по распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и моделей для педагогических работников и молодых специалистов МАОУ СШ № 46 |                                 |       |               |
| 6. | Мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 46                                                |                                 |       |               |
| 7. | Контроль исполнения мероприятий Дорожной карты                                                                                                                      |                                 |       |               |

### 4. Банк данных наставников «Учитель - учитель»

| № | Ф.И.О. наставника | Место работы | Должность | Предмет | Дата рождения | Возраст | Общий стаж | Пед. стаж | Квалификационная категория | Почетное звание | Ф.И.О. наставляемого |
|---|-------------------|--------------|-----------|---------|---------------|---------|------------|-----------|----------------------------|-----------------|----------------------|
|   |                   |              |           |         |               |         |            |           |                            |                 |                      |

## 5.Банк данных молодых педагогов со стажем до 3 лет

| № | Ф.И.О. молодого педагога | Место работы | Город/район | Должность | Предмет | Год рождения | Стаж | Квалификационная категория | Ф.И.О. наставника |
|---|--------------------------|--------------|-------------|-----------|---------|--------------|------|----------------------------|-------------------|
|   |                          |              |             |           |         |              |      |                            |                   |

## 6.Обучение кураторов по наставничеству образовательных организаций, наставников и наставляемых

| № | Название КПК. семинара, вебинара, методического занятия | Уровень | Дата | Охват |
|---|---------------------------------------------------------|---------|------|-------|
| 1 |                                                         |         |      |       |
| 2 |                                                         |         |      |       |

## 7.Обобщение и распространение практик наставничества

| № | Тема опыта (лучшей практики) | ФИО наставника | Место работы, должность | Формат мероприятия | Дата |
|---|------------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|------|
| 1 |                              |                |                         |                    |      |
| 2 |                              |                |                         |                    |      |

## 8.План работы школы молодого педагога на 2024-2025 учебный год

| мероприятие                                                                                       | срок     | ответственный                                             | результат                                                      | Предъявление результата                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Занятие 1.</b> Определение наставнических пар.<br>Формирование базы наставников и наставляемых | сентябрь | Жилкина В.Г.<br>Куратор реализации системы наставничества | Разработанные персонализированные программы наставнических пар | размещение на официальном сайте школы персонализированных программ наставничества |

## 9. Мониторинг реализации региональной целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 46 г. Красноярск (показатели мониторинга)

|                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Наличие Раздела Наставничество на сайте МОУ                                                                                                                                                                                                           | ссылка на раздел      |
| Наличие Приказа о внедрении целевой модели наставничества в МОУ                                                                                                                                                                                       | ссылка на документ    |
| Наличие Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации                                                                                                                                      | ссылка на документ    |
| Наличие Плана мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МОУ                                                                                                                                      | ссылка на документ    |
| Наличие Программы наставничества МОУ                                                                                                                                                                                                                  | ссылка на документ    |
| Наличие Приказа (ов) о назначении куратора (ов) внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников МОУ (приказ о назначении)                                                                                              | ссылка на документ    |
| Наличие базы наставников и наставляемых                                                                                                                                                                                                               | ссылка на документ    |
| Наличие нормативного документа о материальном поощрении наставников в МОУ                                                                                                                                                                             | ссылка на документ    |
| Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп                                                                                                                                                                                                     | ссылка на документ    |
| Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом                                                                                                                                                                                         | количество\количество |
| Наличие информации о лучших кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» | ссылка на документ    |
| Наличие документов по методическому обеспечению реализации наставничества в МОУ                                                                                                                                                                       | ссылка на документ    |
| Наличие аналитической справки по оценке результативности и эффективности внедрения ЦМН за 2024-2025 учебный год (по результатам внутреннего мониторинга)                                                                                              | ссылка на документ    |
| Наличие мониторинга реализации региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Красноярск                                                                                                                                | ссылка на документ    |
| Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ на 2024-2025 уч.год. (согласно приказам)                                                                                                          | количество            |
| Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ на 2024-2025 уч.год.                                                                                                                             | количество            |
| Общее количество педагогических работников МОУ на 01.06.2025                                                                                                                                                                                          | количество            |
| Количество молодых педагогов в МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет) на 01.09.2024                                                                                                                                                                      | количество            |
| Доля (%) молодых педагогов в МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в учебном году от общего количества молодых педагогов в МОУ на 01.09.2024                                                                       | Доля (%)              |
| Количество молодых педагогов в МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет) на 01.06.2025                                                                                                                                                                      | количество            |
| Доля (%) молодых педагогов в МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в учебном году от общего количества молодых педагогов в                                                                                         | Доля (%)              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| МОУ на 01.06.2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                |
| Количество педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника на 01.09.2024<br><i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если:</i><br><i>1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника);</i><br><i>2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог</i>                                      | количество                                                                                                                                                                                     |
| Доля (%) педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника на 01.09.2024 от общего количества педагогов МОУ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Доля (%)                                                                                                                                                                                       |
| Количество педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника на 01.06.2025<br><i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если:</i><br><i>1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника);</i><br><i>2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог</i>                                      | количество                                                                                                                                                                                     |
| Доля (%) педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника на 01.06.2025 от общего количества педагогов МОУ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Доля (%)                                                                                                                                                                                       |
| Количество педагогов-наставников МОУ, прошедших курсовую подготовку по дополнительным программам повышения квалификации, вошедших в программы наставничества в роли наставника на 01.06.2025                                                                                                                                                                                                                                                     | количество                                                                                                                                                                                     |
| Количество педагогов - молодых специалистов МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого на 01.09.2024<br><i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого);</i><br><i>2) утверждена персонализированная программа для этого педагога</i> | количество                                                                                                                                                                                     |
| Количество педагогов - молодых специалистов МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого на 01.06.2025<br><i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого);</i><br><i>2) утверждена персонализированная программа для этого педагога</i> | количество                                                                                                                                                                                     |
| Трансляция лучших практик наставничества на мероприятиях. Указать мероприятие, (количество, уровень): конференции (к), Форумы (ф), фестивали (фест)., конкурсы (кон).<br>Уровни (федеральный (ф), региональный (р), муниципальный (м))                                                                                                                                                                                                           | Указать мероприятие, (количество, уровень):<br>конференции (к),<br>Форумы (ф),<br>фестивали (фест).,<br>конкурсы (кон).<br>Уровни (федеральный (ф),<br>региональный (р),<br>муниципальный (м)) |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Информационное освещение о внедрении и реализации лучших практик, лучших наставников, представление кейсов на сайте образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                              | (да, нет)<br><br>Ссылка на материал                                                                                 |
| Трансляция лучших практик в СМИ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Указать уровень: федеральный, региональный (рег), муниципальный (м) и количество публикаций, интервью, статьи, РАОП |
| Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества<br><br><i>Количество предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников</i>                                                                                                                                                                                                                    | Количество/ наименование организаций (подтверждающий документ)<br><br>Ссылка на документ                            |
| Уровень удовлетворенности <b>наставляемых</b> участием в программах наставничества<br><i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i> | Доля (%)                                                                                                            |
| Уровень удовлетворенности <b>наставников</b> участием в программах наставничества<br><i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i>  | Доля (%)                                                                                                            |
| Эффективность программы наставничества<br><br><i>Высчитывается согласно аналитической справке (таблица 4)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Количество баллов (уровень 0-8 недопустимый, допустимый 9-14, оптимальный 15-18)                                    |

## 10. Диагностический инструментарий наставника по работе с молодыми педагогами

### АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1

**Цели анкетирования:** выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году, 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 МО
- 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
- другое (допишите)

Молодой педагог \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

#### Анкета

#### «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

| №<br>n/n                                     | Вид деятельности                                                                    | Самооценка<br>«+» или «-» |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>1. Анализ педагогической деятельности</b> |                                                                                     |                           |
| 1.                                           | Умение проводить самоанализ урока/занятия                                           |                           |
| 2.                                           | Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия                             |                           |
| 3.                                           | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников |                           |
| <b>2. Планирование.</b>                      |                                                                                     |                           |
| 1.                                           | Тематическое                                                                        |                           |
| 2.                                           | Поурочное                                                                           |                           |
| 3.                                           | Воспитательной работы                                                               |                           |
| 4.                                           | Кружка, факультатива                                                                |                           |
| 5.                                           | Работы с родителями                                                                 |                           |
| <b>3. Организация.</b>                       |                                                                                     |                           |
| 1.                                           | Личного труда                                                                       |                           |

|                                                                                       |                                                                                     |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 2.                                                                                    | Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников                           |  |
| 3.                                                                                    | Внеурочной воспитательной работы                                                    |  |
| <b>4.Контроль и коррекция.</b>                                                        |                                                                                     |  |
| 1.                                                                                    | Самоконтроль и коррекция                                                            |  |
| 2.                                                                                    | Контроль уровня воспитанности                                                       |  |
| 3.                                                                                    | Коррекция знаний учащихся/воспитанников                                             |  |
| <b>5.Владение технологией современного урока/занятия.</b>                             |                                                                                     |  |
| 1.                                                                                    | Постановка трединой цели урока/занятия                                              |  |
| 2.                                                                                    | Выбор типа урока/занятия                                                            |  |
| 3.                                                                                    | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала                       |  |
| 4.                                                                                    | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников |  |
| 5.                                                                                    | Способы дифференциации обучения                                                     |  |
| <b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b> |                                                                                     |  |
| 1.                                                                                    |                                                                                     |  |

Молодой педагог \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

«»\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**Анкета для молодых педагогов**  
**«Диагностика профессиональных затруднений» №2**

**Уважаемые коллеги!** Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

| <b>Позиция</b>                                                    | <b>Отметка<br/>МС</b> | <b>Отметка<br/>наставника</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Составление календарно-тематического планирования.                |                       |                               |
| Подготовка конспектов уроков.                                     |                       |                               |
| Определение цели и задач урока.                                   |                       |                               |
| Выделение главного при изучении той или иной темы.                |                       |                               |
| Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.            |                       |                               |
| Использование различных форм организации деятельности учащихся.   |                       |                               |
| Обращение к субъектному опыту школьников.                         |                       |                               |
| Применение на уроке разнообразного дидактического материала.      |                       |                               |
| Активизация способов учебной работы.                              |                       |                               |
| Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.   |                       |                               |
| Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.   |                       |                               |
| Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости. |                       |                               |
| Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.       |                       |                               |
| Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций. |                       |                               |
| Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.      |                       |                               |
| Проведение внеклассных мероприятий.                               |                       |                               |
| Общение с коллегами, администрацией.                              |                       |                               |
| Владение аудиторией.                                              |                       |                               |
| Мотивация учащихся.                                               |                       |                               |
| Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.                 |                       |                               |
| Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.            |                       |                               |
| Активизация познавательной деятельности учащихся.                 |                       |                               |
| Организация контроля и самоконтроля.                              |                       |                               |
| Объективность оценивания деятельности педагога.                   |                       |                               |

### 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, смененные жизненные обстоятельства.

#### **Стимулирующие факторы:**

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможности 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, зависящие от условий |                 |                       |                        |             |
| 3. Остановившееся саморазвитие                       |                 |                       |                        |             |

### Анкета для молодого учителя «Диагностика профессиональной подготовки»

(ФИО) \_\_\_\_\_

| № | Содержание опроса                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | самооценка |           |     |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----|
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | да         | не совсем | нет |
| 1 | Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |            |           |     |
| 2 | По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер):<br>1. Научно-теоретическая подготовка.<br>2. Методическая подготовка.<br>3. Психолого-педагогическая подготовка                                                                                                                                                 |            |           |     |
| 3 | Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:<br>1. Совершенствование тематического планирования с учетом развития ОУУН учащихся.<br>2. Планирование и проведение уроков разных типов.<br>3. Внедрение современных педагогических технологий.<br>4. Методы и приемы развивающего обучения.<br>5. Разноуровневая дифференциация в обучении. |            |           |     |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|   | 6. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся.<br>7. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся.<br>8. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся.<br>9. Организация личного труда учителя.<br>10. Другое (допишите)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |  |
| 4 | Представляет ли для Вас трудность:<br>1. Формулировать цели урока на разных уровнях.<br>2. Организовать действия учащихся по принятию целей деятельности.<br>3. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока.<br>4. Мотивировать деятельность учащихся.<br>5. Формулировать вопросы проблемного характера.<br>6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении.<br>7. Организовать на уроке исследовательскую работу учащихся.<br>8. Подготовить для учащихся задания различной степени трудности.<br>9. Активизировать учащихся в обучении.<br>10. Организовать сотрудничество между учащимися.<br>11. Организовать само- и взаимоконтроль учащихся.<br>12. Организовать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся.<br>13. Развивать творческие способности учащихся.<br>14. Использовать различные формы поощрения школьников. |  |  |  |
|   | 15. Другое (допишите)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 5 | <p>Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самообразованию.</li> <li>2. Теоретическому семинару.</li> <li>3. Семинару-практикуму.</li> <li>4. Индивидуальной помощи со стороны методической службы школы.</li> <li>5. Творческим группам учителей по психолого-педагогическим проблемам.</li> <li>6. Методическим объединениям</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |  |
| 6 | <p>Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов.</li> <li>2. Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.</li> <li>3. Типы уроков. Методика их подготовки и проведения.</li> <li>4. Формы организации учебно-познавательной деятельности учащихся на уроке и во внеклассной работе.</li> <li>5. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях.</li> <li>6. Дифференциация в обучении.</li> <li>7. Индивидуализация в обучении.</li> <li>8. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.</li> <li>9. Учет и оценка знаний учащихся.</li> <li>10. Педагогическая этика учителя.</li> <li>11. Диагностика учебно-воспитательного процесса.</li> <li>12. Другие (укажите свои пожелания)</li> </ol> |  |  |  |

**Диагностика профессиональных затруднений педагогов  
в организации элективных курсов  
(проводится в виде анкетирования или собеседования)**

|   | Испытываете ли вы затруднения                                                  | Да, нет,<br>иногда |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | при подборе или составлении программ элективных курсов                         |                    |
| 2 | при подборе материалов к занятиям                                              |                    |
| 3 | при подборе активных форм работы: исследовательских, творческих заданий и т.п. |                    |
| 4 | в повышении учебной мотивации учащихся                                         |                    |
| 5 | в чем-то другом (напишите)                                                     |                    |

**Диагностика профессиональных затруднений педагогов в освоении  
проектной методики (проводится в виде анкетирования или  
собеседования)**

| № | Испытываете ли вы затруднения                                                | Да, нет,<br>иногда |
|---|------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | при выборе тем для проектов                                                  |                    |
| 2 | в объяснении учащимся целей проекта, в мотивации детей                       |                    |
| 3 | в планировании работы над проектом                                           |                    |
| 4 | в организации самостоятельной работы учащихся и осуществлении руководства ею |                    |
| 5 | в оценке выполненной работы                                                  |                    |
| 6 | в чем-то другом (напишите)                                                   |                    |

**а. Образец №9 «Анализ посещенного урока»**

Дата \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_ Ф.И. О. учителя \_\_\_\_\_

Ф.И.О. посещающего \_\_\_\_\_

Количество учащихся на уроке \_\_\_\_\_

Поурочное планирование (наличие, отсутствие)

Готовность к уроку \_\_\_\_\_

**Цель посещения:** \_\_\_\_\_

**Тема урока:** \_\_\_\_\_

**Цель, задачи урока:**

*Образовательные:* \_\_\_\_\_

*Развивающие:* \_\_\_\_\_

*Воспитательные:* \_\_\_\_\_

---

Цель урока обсуждается, согласуется с учащимися, задается учителем, ставится проблема

**Тип урока:** изучение нового, закрепление, обобщение и повторение,

контроль знаний, комбинированный.

**Форма урока:** исследование, аукцион, игра, путешествие, традиционный, семинар, зачет, другое \_\_\_\_\_

**Организация урока, этапы урока:** опрос - \_\_\_\_\_ минут, актуализация знаний - \_\_\_\_\_ минут, объяснение нового материала - \_\_\_\_\_ минут, закрепление изученного - \_\_\_\_\_ минут, самостоятельная работа - \_\_\_\_\_ минут, домашнее задание - \_\_\_\_\_ минут, итог урока - \_\_\_\_\_ минут.

Другие

этапы:

---

**Виды контроля:** индивидуальный, фронтальный, письменный, устный, тестирование.

**Формы контроля** (самоконтроль, взаимоконтроль, контроль учителя, сочетание количественной и качественной оценки фронтального опроса, графический диктант)  
другое \_\_\_\_\_

---

Количество

опрошенных

учащихся

---

Используемые методы (выбраны оптимально, рационально, нет):

| Методы                                                                                                                                                                | На каких этапах урока используются |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <u>Объяснительно-иллюстративные</u>                                                                                                                                   |                                    |
| <u>Репродуктивные</u>                                                                                                                                                 |                                    |
| <u>Проблемно-сообщающие</u><br>(объяснение причин различия в фактах, процессах, объяснение с опорой на наглядность, доказательства путем сравнения подобий предметов) |                                    |
| <u>Частично-поисковые</u>                                                                                                                                             |                                    |
| <u>Исследовательские методы</u>                                                                                                                                       |                                    |
| <u>Другие методы, приемы</u>                                                                                                                                          |                                    |

Формы работы (фронтальные, групповые, индивидуальные), дифференцированный подход, рациональное сочетание форм работы

**Организация самостоятельной работы** (индивидуальная, парная, групповая, дифференцированная), на каком этапе урока \_\_\_\_\_

Эффективность - \_\_\_\_\_, количество времени - \_\_\_\_\_, уровень (репродуктивный, частично-поисковый, исследовательский).

Подготовлена \_\_\_\_\_ предшествующими этапами урока - \_\_\_\_\_

Организация работы со способными учащимися \_\_\_\_\_ более сложные задания.

**Использование ТСО, ИКТ** (целесообразность применения, вид ИКТ)

Наглядность плакатов, дидактического материала, карточки с заданиями, текстами, другое \_\_\_\_\_

Здоровьесберегающие технологии (физминутка, релаксация, гимнастика для глаз)

Композиция урока (логичность подачи материала, наличие выводов и обобщений, четкость переходов от одного этапа к другому, завершенность, итог урока) \_\_\_\_\_

Темп ведения урока (оптимальный, доступный для слабоуспевающих): \_\_\_\_\_

Плотность (достаточная): \_\_\_\_\_

Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях, вопросы на сравнение, акценты, повторение: \_\_\_\_\_

Психологический климат, учет РУВ, особенностей учащихся (уровень сформированности мыслительной деятельности, внимания, памяти, тревожности др.): \_\_\_\_\_

Домашнее задание (наличие инструкции, методические советы по выполнению, запись на доске, дифференцированно, опережающие творческие задания) \_\_\_\_\_

Активность и работоспособность учащихся (высокая, средняя, низкая)  
Уровень знаний (восприятие, осмысление, запоминание, применение в сходной ситуации, новой ситуации) \_\_\_\_\_

Работа над формированием общих учебных навыков (развитие речи, работа с книгой, картой, в тетрадях, практические навыки) \_\_\_\_\_

Учет учителем при организации урока дня недели, места в расписании, степени утомления учащихся \_\_\_\_\_

Урок окончен вовремя, после звонка.

Рекомендации (все задания продуманы, взаимосвязаны. На каждом этапе подведен итог. Урок построен методически грамотно. Выбранные методы работы способствовали увеличению мотивации, познавательной активности учащихся. Урок достиг поставленных целей, результативен) \_\_\_\_\_

### Выводы по уроку

| 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 ЗУН.   |       |   |   | 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><u>БАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ</u></b><br>«2» - реализовано полностью<br>«1» - реализовано частично<br>«0» - не реализовано<br><br><b><u>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</u></b> %<br><br>ЭУ= <u>факт. сумма баллов</u><br>62 (макс. сумма бал.)<br><br>85%-100% (отлично)<br>65%-84% (хорошо)<br>45%-64% (удовлетворительно)<br><br><b><u>Оценка:</u></b> <u>удовлетворительно</u> |  |  |  |
| 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.                          |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| 5. Культура речи.                                                        |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| 6. Стил ь общения с учащимися                                            |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| <b>Цели и результаты урока</b>                                           |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| 1. Конкретность, четкость формулировки цели урока.                       |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| 2. Обучающий эффект проведенного занятия, чему и как научились учащиеся. |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| 3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.                                  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись учителя \_\_\_\_\_

**б. Образец №10 «Совместная справка по итогам проверки тетрадей учащихся после изучения и анализа положения «О едином орфографическом режиме в школе»**

На основании плана работы с молодыми специалистами на \_\_\_\_\_ учебного года с \_\_\_\_ по \_\_\_\_ были проверены тетради учащихся у педагога:

Цель контроля: оказание методической помощи молодому специалисту

Вид контроля:

Методы контроля:

1) виды работ, формирование у учащихся умений выполнять письменные работы определенного вида и уровня.

2) количество и качество проверки работ

3) выполнение требований единого орфографического режима.

**Русский язык**

\_\_\_\_\_ **класс**

**Учитель** \_\_\_\_\_

Дата проверки:

всего учащихся – \_\_\_\_\_, на день проверки присутствовало \_\_\_\_\_, проверено тетрадей – \_\_\_\_\_.

1) Формы классной работы: фронтальные работы, самостоятельные и домашние работы

2) Работа в тетрадях системна, практически на каждом уроке.

3) Качество проверки – хорошее (проверено 6 – 7 работ, присутствует слово учителя, используются обозначения на полях, исправления ошибок, показ правильных ответов).

4) Единые требования к оформлению тетрадей в основном выполняются, но не всегда обучающиеся ставят даты

5) Состояние тетрадей – удовлетворительное. В основном тетради 12 листов.

Вывод: учитель системно и целенаправленно работает с тетрадями учащихся.

Рекомендации:

**Руководитель МО:** \_\_\_\_\_

**Дата:**

**Наставник:** \_\_\_\_\_

**Учитель:** \_\_\_\_\_

**с. Образец №11 «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

| № п/п | Ф.И. ученика | Отметка по предмету за предыдущий год | Отметка по предмету за предыдущую четверть | Отметка за административную к/р | Динамика |
|-------|--------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|----------|
| 1     |              |                                       |                                            |                                 |          |
| 2     |              |                                       |                                            |                                 |          |
|       | Итого:       |                                       |                                            |                                 |          |

**Итого по контрольной работе:**

«2» \_\_\_\_\_ Почему?

«3» - \_\_\_\_\_

«4» - \_\_\_\_\_

«5» - \_\_\_\_\_

успеваемость: \_\_\_\_\_ %, качество \_\_\_\_\_%., СОУ \_\_\_\_\_%.,

**Анализ ошибок:**

**Рекомендации:**

**d. Образец №12 «Совместная справка по итогам срезовых работ»**

**Цель контроля:** оказание методической помощи молодому специалисту. Учить анализировать срезовые работы. Анализировать ошибки и планировать работы для исправления ошибок. Правильно и грамотно выполнять работу над ошибками.

**Дата контроля:**

**Методы контроля:**

На основании плана работы с молодыми специалистами на \_\_\_\_\_ года в течение месяца были проведены срезовые работы:

**Итоги срезовых работ по математике.**

Цель срезовой работы:

Усвоение обучающимися основных понятий и событий изученного материала

Форма контроля: тест, словарный диктант и т.д.

|  |                |                  |         |         |         |         |                  |                    |     |         |          |
|--|----------------|------------------|---------|---------|---------|---------|------------------|--------------------|-----|---------|----------|
|  | Всего<br>уч-ся | Писало<br>работу | «2<br>» | «3<br>» | «4<br>» | «5<br>» | Успева<br>емость | Качество<br>знаний | СОУ | Годовая | Динамика |
|  |                |                  |         |         |         |         |                  |                    |     |         |          |
|  | ИТОГ<br>О      |                  |         |         |         |         |                  |                    |     |         |          |

Анализ работы:

Основные ошибки:

Рекомендации учителю: