

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 70 г. Челябинска»

454047 г. Челябинск, ул. 60-летия Октября, 46 тел. (351) 736-30-52

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ № 70  
г. Челябинска»

Г.В. Яковлева

2024 г. № 264-у



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

На 2024 – 2025 год

МБОУ «СОШ № 70 г. Челябинска»

Составитель:

Федорова И.Ю., заместитель  
директора по УР

Челябинск, 2024

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
1.1	Актуальность разработки программы наставничества
1.2	Инновационный характер программы наставничества
1.3	Взаимосвязь с другими документами организации
1.4	Взаимосвязь внутренней и внешней среды
1.5	Цель и задачи программы наставничества
1.6	Сроки реализации программы
1.7	Применяемые формы наставничества и технологии
2	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
2.1	Основные участники программы и их функции
2.2	Механизм управления программой
3	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
3.1	Организация контроля и оценки
3.2	Примерный перечень показателей для оценки реализации программы наставничества в образовательной организации на уровне муниципалитета
4	ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД
5	ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
6	ЛИТЕРАТУРА
7	ПРИЛОЖЕНИЯ

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества.** Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего

специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как наш коллектив ежегодно пополняется молодыми и вновь прибывшими специалистами.

**Инновационный характер программы наставничества** Каждый учитель обладает определенным уровнем человеческого капитала (это его знания, педагогические умения, уровень профессионализма). Примечательно, что разброс профессионализма внутри одной школы обычно больше, чем разброс профессионализма между двумя разными школами. В то же время каждая организация обладает некоторым социальным капиталом. Это наличие профессиональных связей между людьми и основанный на доверии обмен опытом. Если у школы высокий социальный капитал, учителя имеют доступ к человеческому капиталу друг друга. Таким образом, между учителями существуют постоянные профессиональные связи, они учатся друг у друга быстрее и эффективнее, заимствуя успешные практики друг друга. Задача школы (если она ставит перед собой задачу дать качественное образование каждому) - максимально выровнять (поднять) уровень профессионализма учителей. Но эта задача не решается путем тотального внешнего повышения квалификации. Ошибочно считать, что хорошими учителями становятся, читая хорошие книги и слушая правильные лекции. Работа учителя – практическая, и для того, чтобы изменить свою педагогическую практику, важно наблюдать за тем, что делают другие, и постоянно следить, что происходит с детьми на своих уроках. Равный доступ к качественному образованию становится возможным тогда, когда учителя имеют доступ к профессиональным находкам и решениям друг друга. При этом цель школы – создать возможности для такого профессионального взаимодействия.

**Взаимосвязь с другими документами организации** Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «СОШ № 70 г. Челябинска» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказом Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для

обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование». Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: Приказ МБОУ «СОШ№70 г.Челябинска» №\_\_\_ от 01.06.2024 г. «О назначении ответственного за реализацию внедрения Целевой модели наставничества», Приказ МБОУ «СОШ№70 г.Челябинска» №264-у от 30.08.2024 г. «О наставничестве», ООП НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, Программой воспитательной работы, электронным журналом.

**Цель и задачи программы наставничества** Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

**Задачи:**

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через кураторскую методику, беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР, качества образовательных результатов (по электронному журналу), анализа диагностики уровня развития профессиональных компетенций наставляемых и анализа динамики удовлетворённости образовательным процессом обучающихся и их родителей (законных представителей).
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Сроки реализации программы** Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что планы ШМО, в которых назначаются наставники для молодых и вновь прибывших специалистов, составляются на год, через год может поменяться кадровый состав школы, а также это оптимальный срок для определения динамики,

**Применяемые формы наставничества и технологии** Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает 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.

Применяемые в программе традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 1.1. Основные участники программы и их функции

База наставляемых и наставников в 2024-2025 учебного году определена Приказом МБОУ «СОШ № 70 г. Челябинска» «264-у от 30.08.2024 г.:

- Наставляемый Валиева Д.Л., учитель начальных классов, учитель дефектолог (молодой педагог), наставник – Ельцова Е.Н., педагог-психолог. Куратор – Федорова И.Ю., зам. директора по УР.
- Наставляемый Серова К.М., учитель начальных классов (молодой педагог), наставник – Бояркина С.В., учитель начальных классов. Куратор – Никитина Е.П., зам. директора по УР.
- Наставляемый Пойманова Е.А., педагог-организатор (молодой педагог), наставник – Мустакова О.А., педагог-организатор. Куратор – Вардугина О.Н, зам. директора по ВР.
- Наставляемый Кондакова М.О., учитель иностранного языка (вновь прибывший педагог), наставник – Цыбань Т.А., учитель иностранного языка. Куратор – Вакулина Л.И., зам. директора по УР.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции:

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

### **Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками – «опытный педагог – молодой специалист» + куратор. Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Индивидуальность** – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым/ вновь прибывшим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого/вновь прибывшего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого/ вновь прибывшего специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать проведение молодым/ вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий в рамках кураторской методики;

- разрабатывать совместно с молодым/ вновь прибывшим специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому/ вновь прибывшему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, совместно с куратором выявлять и оказывать помощь в устранении ошибок;

- личным примером развивать положительные качества молодого/ вновь прибывшего специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в

общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/ вновь прибывшего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически участвовать в совместных обсуждениях с заместителем директора (куратором) результатов выполнения заданий кураторской методики и динамики процесса адаптации молодого/ вновь прибывшего специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/ вновь прибывшего специалиста с предложениями по его дальнейшему развитию.

Требования к молодому/ вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически участвовать в совместных обсуждениях с наставником и заместителем директора (куратором) результатов выполнения заданий кураторской методики и динамики адаптации и своего профессионального развития.

Формы и методы работы с молодыми/ вновь прибывшими специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов, кураторская методика.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации (заместитель директора по научно-методической работе);

- наставники, определённые приказом ОУ;

- кураторы.

## **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будут заместители директора по УВР, курирующие:

- научно-методическую работу;
- учебный процесс в целом.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на заседании ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. По результатам динамики затруднений (или их отсутствия) при выполнении заданий куратор будет регулировать уровень сложности протокола и переход к следующему заданию.

Итоговый контроль будет происходить на итоговой встрече с куратором на основании анализа реализации ИППР (Приложение 2) и следующих показателей эффективности реализации программы:

- 1) Рост профессионального уровня наставляемого педагога по критерию «Цифровая грамотность»
- 2) Рост профессионального уровня наставляемого педагога по критерию «Функциональная грамотность»
- 3) Рост профессионального уровня наставляемого педагога по критерию «Работа с трудными обучающимися»
- 4) Рост удовлетворённости обучающихся образовательным процессом, организованным наставляемым педагогом (анкетирование проводится куратором в конце учебного года).
- 5) Рост удовлетворённости родителей образовательным процессом, организованным наставляемым педагогом (анкетирование проводится куратором в конце учебного года).
- 6) % удовлетворённости наставляемого педагога результатами программы наставничества (анкетирование проводится куратором в конце учебного года).

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых/вновь прибывших специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого/вновь прибывшего специалиста.

### ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Заместители директора по УВР	Изучение распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы	Август	Учителя	Заместители директора по УВР, руководители	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения

	наставничества			ШМО	системы наставничества
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Август	Учителя, обучающиеся, родители	Заместители директора по УВР, классные руководители, заместитель директора по УВР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Август	Учителя, ученики	Заместитель директора по научно-методической работе	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.
5	Обучение наставников	Август-сентябрь	Учителя-наставники	Заместитель директора по научно-метод. работе	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми.
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Сентябрь - Апрель	Творческие группы наставничества	Наставники, наставляемые, кураторы	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого. Ситуационные встречи наставника и наставляемого. Еженедельные встречи наставника, наставляемого и куратора.
7	Организация текущего	Май	Учителя, ученики	Наставники, руководители	Анкетирование наставляемых и

	контроля достижения планируемых результатов наставниками			ШМО, заместители директора по УВР (кураторы)	обучающихся: (проведение мониторинга личной удовлетворенност и участием в программе наставничества). Результаты качества обучения
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май июнь	– Наставники	Руководители ШМО, наставники, заместители директора по УВР (кураторы)	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников образовательного процесса.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Творческие группы наставничеств а	Директор, заместители директора по УВР (кураторы)	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы.

## ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Куратор — это один из ключевых людей во внутришкольных взаимодействиях, проводник изменений во всей организации. Если он (или она) будет выполнять работу неграмотно, может расти недоверие учителей к обмену опытом, их раздраженность, конфликтность; иными словами, эффект может быть обратным. Поэтому приведенные здесь «рекомендации» обязательны и категоричны.

1. Сделайте так, чтобы люди чувствовали себя в безопасности. Когда человеку что-то неприятно, он всеми правдами и неправдами будет этого избегать. Поэтому в ходе обсуждений куратор всегда защищает того, чьи уроки оцениваются. Вот несколько конкретных приемов.

- Старайтесь строить обсуждения так, чтобы учителя больше внимания уделяли тому, как дети учатся, а не тому, какие ошибки допустил педагог.

- Акцент лучше делать на обсуждении данных (количестве времени, затраченном на обдумывание, типы вопросов, а не на действия учителя).

- Не лишним будет иногда напоминать, что ошибки — это нормально в процессе роста, всем они свойственны, не ошибается тот, кто ничего не делает.

2. Умейте молчать. Куратор обычно ведет себя и делает все так, чтобы педагоги получили максимум пользы от взаимодействий друг с другом. Если он начинает давать готовые советы и решения из своей практики, то это несколько обесценивает совместное обсуждение. Учителя в этом случае ведут себя пассивно и не пытаются найти новые методики. Умение НЕ давать советы — это одно из самых сложных условий. Обычно кураторы — это одни из самых опытных, мастеровитых учителей. Очень непросто видеть, как те или иные учителя испытывают в чем-то затруднения, и не пытаться им помочь.

Практические советы:

- не перебивайте учителей, когда они обсуждают уроки друг друга;
- прежде чем задавать следующий вопрос или предлагать решение, подождите двести секунды;
- начинайте говорить только если никто не решился это сделать;
- старайтесь избегать советов вовсе.

3. Позволяйте существовать разным мнениям. В групповых обсуждениях мнения, бывает, разделяются. Например, у обучающихся учителей и у вас могут быть разные мнения относительно того, как можно улучшить определенный аспект урока. Если учитель предлагает идею, с которой вы не согласны, не отвергайте ее сразу же в категоричной манере. Постарайтесь найти рациональное зерно, задайте наводящие

вопросы, чтобы педагог мог переформулировать изначальную идею, доработать ее. Старайтесь поддерживать нестандартные решения и дорабатывать их, даже если поначалу они кажутся сырыми и плохо реализуемыми.

4. Освойте навыки активного слушания. Активно слушать – значит демонстрировать внимание к идеям коллег, создавать атмосферу принятия и открытости, стараться понимать смыслы, которые часто прячутся за словами.

5. Помните про важность общих целей и ценностей. Общие ценности — это социальные ускорители. Если несколько людей одновременно признают какую-то ценность, то они интенсивно и честно работают над ее реализацией. Старайтесь постоянно, но ненавязчиво обращать внимание на цели и ценности группового взаимодействия: зачем, ради чего мы это делаем, какого результата мы достигаем, что мы делаем и что не делаем, что для нас важно? Как это поможет ученикам? Задача лидера время от времени создавать положительный образ будущего, поощрять приверженность ценностям.

6. Удерживайте фокус на главном. Главное — это то, как дети учатся, как повысить эффективность педагогической практики, как применить знания на уроке. Если обсуждение сбивается с намеченного маршрута, начинаются оценки других учителей, пространные размышления, то задача куратора группы — снова поставить в центр внимания ученика и то, как он преодолевает трудности обучения. Старайтесь чаще говорить какую цель вы хотите достичь, что для этого нужно сделать, почему это важно, как понять, что цель достигнута. Если в процессе разговора обсуждается что-то иное, то перенастраивайте фокус. Важная особенность кураторской методики - это обсуждение ОДНОГО аспекта. Если вы сбиваетесь с обсуждения этого аспекта, нужно просто снова возвращаться назад.

7. Задавайте вопросы, которые стимулируют на размышления. Куратор нужен не для того, чтобы вложить в голову каждого свои готовые ответы по любому вопросу. Одно из ключевых умений лидера — это задавать вопросы, которые заставляют задуматься, увидеть неочевидное, понять что-то важное про себя.

8. Совершенствуйтесь в умении преодолевать конфликтные ситуации. Обязанность куратора в том, чтобы гасить конфликтные ситуации или, еще лучше, стараться их предотвратить заранее. Поводов может возникнуть великое множество. Универсального совета по пресечению конфликтов нет: иногда нужно в процессе обсуждения подчеркнуть недопустимость каких-то действий, иногда лучше поговорить с конфликтным учителем после.

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПЕДАГОГОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ  
ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК» ПО ИТОГАМ КАЖДОЙ  
ЧЕТВЕРТИ 2024 – 2025 УЧЕБНОГО ГОДА

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3) Общие сведения по итогам четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

9. Повышайте осознанность тех, с кем вы работаете. Люди (особенно взрослые) сопротивляются критике — и это нормально. Ваша задача — распознавать психологические барьеры и учить педагогов их преодолевать. Задача куратора — научить всю группу не допускать деструктивных конфликтов, отвлечений от темы.

10. Демонстрируйте поддержку и принятие. Процесс педагогических улучшений — это затратно по времени, часто тяжело психологически. Учителям не нужно лишних провокаций, поучений, назиданий. Поддержка куратора, преимущественно положительная обратная связь, вера и доверие — эти проявления куда эффективнее.

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР ПРЕДСТАВЛЕНИЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ

## Отчёт об итогах наставничества

Молодой специалист: \_\_\_\_\_

Образование: высшее

Профессия (должность): учитель \_\_\_\_\_

Структурное подразделение: МБОУ «СОШ № 70 г. Челябинска»

Периоды наставничества: с «01» сентября 2024 г. по « » июня 2025г.

## Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
Результаты работы	<p>Были оформлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Документация класса/педагога,</li> <li>• Разработаны технологические карты уроков математики, частично с самоанализом, конспекты классных часов и родительских собраний (с протоколами),...</li> </ul> <p>Ознакомлена с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности...</li> </ul> <p>Изучила курсы: ...</p> <p>Участвовала в обучающих семинарах, вебинарах, мастер-классах: ...</p> <p>Выступила на ... с докладом по теме...</p>
Дисциплинированность	_____ характеризуется как... педагог. Имеет ... характер, ...
Взаимоотношение с коллегами	...
Работа с высокомотивированными и одаренными детьми	...
Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей	...
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	<p>Старается выполнять требования профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС.</p> <p>В совершенстве (не в совершенстве) владеет новыми образовательными технологиями и методами работы с обучающимися, способствующими повышению</p>

	профессиональной компетентности педагога и качества обученности: (перечислить технологии, которыми овладел педагог).

### Вывод

За время наставничества \_\_\_\_\_ ознакомилась с особенностями работы в образовательном учреждении, ... уровень подготовки и проведения организованной образовательной деятельности, проводилась предварительная работа, применялись .... В дальнейшем педагог планирует повышать свой профессиональный рост через ....

### Рекомендации

- Продолжать овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогической грамотности.
- Изучить и использовать в своей работе современные педагогические технологии:...
- При подготовке к организованной образовательной деятельности активнее использовать ..., игровые приемы и электронные образовательные ресурсы.
- Необходимо принимать участие в обогащении развивающей пространственной среды дидактическим материалом в соответствии с принципами ФГОС НОО (ООО/СОО).
- Научиться анализировать и оценивать педагогический процесс. Проявлять заинтересованность, творческий подход, компетентность во всех образовательных областях.

Наставник: учитель (какого предмета) \_\_\_\_\_.

«\_\_» июня 2025 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а): \_\_\_\_\_  
(подпись молодого/вновь прибывшего специалиста)