

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, наклонности, 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 две три 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"> • Документация класса/педагога, • Разработаны технологические карты уроков математики, частично с самоанализом, конспекты классных часов и родительских собраний (с протоколами),... <p>Ознакомлена с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности... <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)