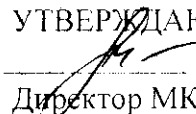


**МКОУ «МЕЛЬНИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
НОВИЧИХИНСКОГО РАЙОНА**

**659734, с. Мельниково, Алтайского края, Новичихинский район,  
переулок Школьный 1, Телефон 8-385-55- 25-6-45**

РАССМОТРЕНО:  
ШМО «Поиск»  
Протокол № 1  
От 29 августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:  
  
Д.И.Е.Рудков  
Директор МКОУ  
«Мельниковская СОШ»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 2022-2023 учебный год

Учителя-наставника Глухова И.И.  
Над молодым специалистом Глухов А.И.



НАСТАВНИЧЕСТВО

с.Мельниково

## 1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагога Глуховой Елены Геннадьевны над наставляемым педагогом Глуховым Александром Геннадьевичем разработана на 2022-2023 учебный год, реализуется с 01.09.2022 по 31.05.2023 года.

**Цель программы:** научно-методическое сопровождение деятельности начинающего педагога, повышение его профессионального мастерства и компетенции наставника, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании как наставляемого, так и наставника.

### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать и укоренять интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, создавая условия для передачи лучших практических моментов всеми доступными способами.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога и личностного роста учителя-стажиста.

### Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога, выбор форм организации обучения и воспитания, оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Проведение совместного урока с педагогом-стажистом, направленного на результативное применение обзорного материала из опыта наставника.
3. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
4. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами коррекции и активизации познавательной, творческой деятельности учащихся; корректировка конспекта учебного занятия.
5. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности с последующим внедрением в собственную практику.
6. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста и действующих педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (методических практик молодого специалиста, дидактических материалов и т.д.).

8. Преодоление профессиональных затруднений учителя математики при применении методов формирующего оценивания

## **2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария**

### **2.1. Этапы наставничества.**

Работа по наставничеству проходит четыре важных этапа.

#### **I этап – проектировочный.**

Диагностика, анкетирование с целью выявления личностных качеств молодого педагога, потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания наставничества, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, подбор наставника. Используемые диагностики и анкеты:

- Анкета для молодого педагога (входная диагностика) (Приложение 1);
- Анкета для молодого педагога (личностные особенности) (Приложение 2);
- Роли педагогов-наставников (Приложение 3).

**Результат первого этапа – выбор наставника и составление «Индивидуального плана развития молодого педагога».**

#### **II этап – адаптационный.**

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, знакомит с требованиями к организации образовательного процесса, знакомит с режимными моментами: организация питания, перемен, прогулок, требованиями к ведению школьной документации, работой с электронным журналом, знакомит с сайтом школы. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение учебного занятия, воспитательного мероприятия: формы, методы и приемы; и др.);

- знакомит с формами и методами организации внеурочной деятельности обучающихся: - оказывает помощь в написании рабочей программы по учебному курсу (модулю), программы воспитания;

- работа с техническими средствами обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности).

#### **III этап – основной (реализация наставничества).**

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- участие в конкурсном движении;
- подготовки к первичному повышению квалификации.

Оценка эффективности наставничества должна осуществляться не только по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения. Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности, на основе полученных данных вносят корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога:

- «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 4);

- «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 5);

#### **IV этап – контрольно-оценочный.**

Оценка эффективности наставничества – одна из составляющих всей системы оценки эффективности обучения и развития педагогов школы. Чтобы правильно её измерить, необходимо выявить, как она определяется в рамках данной организации, какие критерии являются главными и как эти критерии измерять. При определении эффективности наставничества надо помнить о его особенностях, которые напрямую влияют на повышение профессиональной компетентности педагогов. К этим особенностям относятся:

- степень достижения цели наставничества;
- объектом оценки выступает не только молодой педагог и его навыки, но и сам наставник;
- наставничество как социальный институт влияет на всю систему управления (надо обратить внимание на изменения в управленческой среде, на возникшие положительные и отрицательные явления);

Молодой педагог проводит самодиагностику повышения уровня профессиональной компетентности. Педагог-наставник оценивает уровень навыков молодого педагога, определяет степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник и наставляемый оценивают эффективность совместной деятельности. **Для этого используются следующие методики:**

- «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (итоговая)» оценивает наставник (Приложение 6);
- «Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» - оценивает молодой педагог (Приложение 7);
- 6 - Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»: Анкета наставляемого, Анкета наставника (Приложение 8)

#### **2.2. Формы и методы работы с молодым специалистом.**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли: - беседы:

- собеседования;
- методические консультации;
- сбор и анализ педагогической информации;
- групповые дискуссии;
- взаимопосещения уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий;
- бинарные и комбинированные уроки;
- анкетирование, тестирование;
- ответы на вопросы;
- совместное участие в различных мероприятиях;
- обзор педагогической литературы;
- деловые и ролевые игры;
- работа в "малых группах";
- анализ ситуаций;
- повышение квалификации (прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах);
- памятки (Приложение 9);
- «Примерный кодекс общения с родителями»;

- «Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию»;
- «Алгоритм разрешения конфликта»;
- «Типы уроков по ФГОС»;
- «Виды уроков для каждого типа урока по ФГОС»

### 2.3. Интерактивные методы и формы работы наставнической пары.

**Технология сотрудничества** – учиться вместе, а не просто помогать друг другу. Осознавать свои успехи и успехи напарника. **Обучение в команде.** Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями.

**Кейс-метод** – метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.

**Технология открытого пространства.** Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

**Квик-настройка** – это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

### 2.4. Предполагаемые результаты наставничества

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.


## План мероприятий

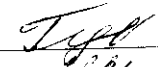
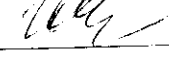
Форма наставничества:  
«Педагог-Педагог»

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития (Приложение 1)		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	«Жизненная компетентность как основа межпредметной связи в течение всего периода обучения детей с особыми образовательными потребностями»; «Защелки» для уроков с целью удержания внимания обучающихся с ОВЗ»		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся творческого объединения, которые учитываются при подготовке к занятиям		

3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены подходы к планированию деятельности педагога: тайм-менеджмент, канбан-доска, таблица Эйзенхауэра и т.п.		
3.3.	<p>Перенять опыт методики построения учебного занятия с применением эффективных приёмов на разных этапах урока.</p> <p>Изучить разнообразие методики проведения занятий, совместно разработать конспекты, эффективно использовать дидактические материалы в работе.</p> <p>Составить график встреч.</p>	<p>Изучены и проанализированы возможные формы проведения урока с применением соответствующего материала.</p> <p>Просмотрен Банк заданий по функциональной и финансовой грамоте обучающихся. Выбраны подходящие тексты для заданий межпредметного характера.</p> <p>Скорректировано умение самостоятельно составлять конспекты занятий, планировать использование дидактического материала.</p> <p>Составлены графики встреч наставника и наставляемых, взаимопосещений и совместно проведённых занятий.</p>		
3.4.	Изучить успешный опыт профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)	На основе изучения успешного опыта И.В.Тарасовой выбраны формы собственного профессионального развития: оформление странички педагога в соцсети, самопрезентация.		

3.5.	Овладеть навыками анализа занятия. Деятельностный подход в обучении: различия, формы, методы.		Проводит самоанализ занятия, определяет ориентиры дальнейшей деятельности с учетом выявленных проблем		
3.6	Подготовить самопрезентацию «Я – в моменте»		Подготовлена самопрезентация, краткое видео выступление, оформлена педагогическая страничка		
3.7	Оказать помощь в подготовке отчета о реализации персонализированной программы наставничества (Приложение 2) на итоговом заседании методического объединения наставников по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.		Представление отчета о реализации программы на итоговом заседании МС.		

Подпись наставника   
« 01 » 09 2022 г.

Подпись наставляемого сотрудника   
Подпись наставляемого сотрудника 

« 01 » 09 2022 г.



### 3. План индивидуальной работы с молодым педагогом (Глухов А.Г.) по адаптации к профессии (1-й год сотрудничества).

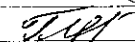
ФИО молодого специалиста	ФИО наставника. должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Форма отчетности	Отметка о выполнении
Глухов Александр Геннадьевич	Глухова Елена Геннадьевна, учитель математики первой квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Помощь в составлении рабочих программ для 7-11 классов по физике, информатике	Сентябрь 2022	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Помощь в корректировке рабочих программ (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	Февраль – май	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков.	сентябрь – май	Конспекты уроков	
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Оказание помощи по организации качественной работы документацией.	Консультации по ведению электронного журнала	В течение года	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»

					педагогом».	
			Консультации по регистрации личных достижений обучающихся	1 раз в полугодие	АИС «Сетевой город» Табель успеваемости обучающихся	
			Консультация по подготовке обучающихся к участию в конкурсах	Сентябрь - март	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
		Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем-наставником.	Не менее 1 урока в четверть	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1 урока в четверть	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	1 раз в полугодие	Отметка в журнале «Индивидуальная работа молодым педагогом»	
			Консультация «Типы уроков по ФГОС»	Март	Материалы консультации Приложение 9	
			Консультация «Принципы работы педагога с родителями. способствующие	Февраль	Материалы консультации	

		конструктивному взаимодействию»		Приложение 9	
	Контроль качества усвоения обучающимися программного материала.	Консультация «Методика составления портфолио учащихся»	В соответствии с планом контроля образовательных результатов	Отметка в журнале «Индивидуальная работа с молодым педагогом».	
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.	
	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости		
	Подготовка педагога к участию в конкурсах. Неделе молодого педагога		Апрель 2023	Справка ВШК «Анализ Недели молодого педагога»	

Ознакомлены:

Учитель-наставник:  / Е.Г. Глухова/.

Молодой педагог:  / А.Г. Глухов/.

Дата: 01.08.2022

**Анкета для молодого педагога**  
(входная диагностика)

**Уважаемый педагог!**

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

**1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?**

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед обучающимися, родителями
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое \_\_\_\_\_

**3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

**4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

- Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем:

Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;

Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;

Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по различным поводам;

Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

Разработка документации (рабочие программы, планирование, конспекты и т.п.)

Другое \_\_\_\_\_

**5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

Да

Нет

Частично

(Почему?) \_\_\_\_\_

**6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия \_\_\_\_\_

подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_

организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_

мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_

создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_\_

другое (допишите) \_\_\_\_\_

**7. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

самообразованию

семинарам-практикумам

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Спасибо за сотрудничество!**

**Анкета для молодого учителя**  
(личностные особенности)

1. ФИО
2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

---

3. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

---

4. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)

---

5. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений педагогом-наставником?

---

6. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

---

7. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

---

8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

---

проц

от

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
  - каждый день;
  - один раз в неделю;
  - 2–3 раза в месяц;
  - вообще не встречались;
  - другое \_\_\_\_\_
  
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
  - 3,5–2,5 часа в неделю;
  - 2–1,5 часа в неделю;
  - полчаса в неделю;
  - другое \_\_\_\_\_
  
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
  - 30–70 процентов;
  - 60–40 процентов;
  - 70–30 процентов;
  - 80–20 процентов;
  - другое \_\_\_\_\_
  
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
  - да, всегда;
  - нет, не всегда;
  - нет, никогда;
  - другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

---

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

---

Ваши предложения по организации работы с педагогом-наставником на следующий период \_\_\_\_\_



## Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

**Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.**

**К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.**

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с <b>молодым педагогом</b> , для получения им необходимых <b>знаний и навыков</b> ?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
- освоение практических навыков работы;	
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее <b>эффективным</b> ? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
- самостоятельное изучение молодым педагогом	

материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
- личные консультации в заранее определенное время;	
- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
- поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---



---

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога  
(итоговая)

Молодой педагог: Глухов А.З.  
(Ф.И.О.)

Наставник: Глухова Е.З.  
(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого педагога по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП НОО (ООО, СОО).			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП НОО (ООО, СОО).			
4	Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовать собственную деятельность по выполнению учебного задания			

- 2 Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.
- 3 Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).
- 4 Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.
- 5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП НОО (ООО, СОО).
- 6 Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества
- 7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним

*Аналитические навыки*

- 1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями
- 2 Умеет анализировать процесс формирования УУД обучающихся.
- 3 Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся.
- 4 Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами

**Вывод:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ обла  
 дает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно  
 выполнять обязанности педагога. Ее (его) профессиональные навыки по  
 окончании \_\_\_\_\_ периода \_\_\_\_\_ наставничества \_\_\_\_\_ развиты  
 на \_\_\_\_\_ уровне  
 вне.

**Рекомендации:**

В \_\_\_\_\_ дальнейшем \_\_\_\_\_ не  
 обходимо продолжать развивать такие навыки, как \_\_\_\_\_