

Приложение № 3
к Дорожной карте

Составляется и заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в I четверти учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО.

**План работы
педагога-наставника,**

(ФИО педагога-наставника)

с молодым специалистом,

(ФИО молодого педагога)

на 20 ____-20 ____ учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
-------------------------	--

Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Приложение № 4
к Дорожной карте

Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения уроков и предметных внеурочных мероприятий)

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО.

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога

№	Теоретические знания и Профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Знание своего предмета		
2	Умение анализировать		
3	Знание методики преподавания		
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности		
5	Знание психологии детского общения, психологи и творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся		
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных		
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность		
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
10	Рациональное использование в своей работе наглядности		

Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

Заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в конце учебного года (май).

Ответственные -педагоги- наставники, администрация ОО

Отчет

Об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом

(Ф.И.О. молодого педагога)

(должность молодого педагога)

за период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
--	--

Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	
---	--

Выводы*: _____

Рекомендации***: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____

Примечание.

* в разделе «Выводы» указывается:

- Объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации»отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача-помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в учебно-воспитательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого:

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования и науки ЧР, ИРО, МУ «Департамент образования г. Аргун», образовательной организации, научите работать с ними.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:
 - Отсутствие мотивации к работе;
 - Отношения с коллегами;
 - Отношения с детьми;
 - Отношения с родителями;
 - Неумение обеспечить дисциплину;
 - Неумение планировать урок;
 - Незнание современных форм и методов работы на уроке;
 - Неуверенность в себе;
 - непонимание, как вести себя на уроке;
 - Несоблюдение логической структуры урока;
 - Неумение организовать воспитательную работу в классе.

6. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
7. Помогите составить календарно – тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
8. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность ознакомления с методикой раскрытия наиболее сложных тем.
9. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым:

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем лично-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительные аспекты в работе.

