

Министерство образования Тульской области
Государственное общеобразовательное учреждение
Тульской области «Тульская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья № 4»

ПРИНЯТА
на заседании Педагогического совета:
Протокол № 1
от 24.08. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Н.И. Курдюмова
«01» сентября 2022г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

методист:
Безбородова Е.С.

г. Тула, 2022

Пояснительная записка.

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 профессиональными компетенциями представляет собой достаточно длительный процесс. Многие педагоги испытывают профессиональные затруднения различного характера. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональных компетенций каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Многим педагогам необходима помощь в овладении профессиональным мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать коллеге практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи педагогу: при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса; овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся; изучении индивидуальных особенностей школьников и т.д.

Наставничество стимулирует потребности педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Внедрение системы наставничества позволит руководителю ОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального развития педагогического коллектива.

Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);

- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;

- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;

- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;

- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;

- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

Наставников выбирают из числа:

—опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель

педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

– педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

– педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

– методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

– педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемых коллег и готовых нести личную ответственность за результаты работы.

В Приложении 2 представлена анкета для подбора наставника.

Основные методы взаимодействия наставника с наставляемым:

- диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

- посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

- ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе

предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);

– нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов);

– методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

– личный пример (наставник как носитель образа эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы успешной профессиональной деятельности);

– информирование (в том числе в форме инструктирования);

– консультирование и др.

2. Содержание деятельности.

2.1. Программа наставничества «один на один»

Форма наставничества: *«педагог – педагог».*

Возможные модели взаимодействия:

- ✓ «опытный учитель - молодой специалист»;
- ✓ «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»;
- ✓ «педагог-новатор - консервативный педагог»;
- ✓ «опытный предметник - неопытный предметник».

Модель взаимодействия *«опытный педагог – молодой специалист».*

Актуальность программы.

Последнее десятилетие характеризуется повышением требований к качеству образования и воспитания учащихся. Успешность преобразований в современной школе в большой степени связано с появлением в ней молодых педагогов, готовых работать по-новому, творчески, содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной и духовно-нравственной личности учащегося.

Вместе с тем именно у молодых педагогов в начальный период их работы, период профессиональной адаптации, возникает немало трудностей, требующих преодоления, создания условий для оказания своевременной помощи. В связи с этим проблема профессиональной адаптации молодых педагогов, конкретных трудностей, возникающих у молодых педагогов, и путей их преодоления представляет теоретическое и практическое значение. В этой связи, школе необходимо создать условия для успешной адаптации и становления

профессиональной компетентности молодых педагогов, разрабатывать специальные события, вдохновляющие их перспективами профессии, возможностями карьерного роста, профессиональной самореализации в творческой деятельности, интересным взаимодействием с коллегами. Поэтому наставничество занимает особое место в профессиональном становлении молодого специалиста.

Модель взаимодействия *«опытный педагог – молодой специалист»* является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, 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.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Цель: успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога, профессиональных дефицитов.

4. Обеспечивать работу по координации, проектированию организации профессионального развития наставляемых по модели I-SMART Skills.

5. Проектировать индивидуальную образовательную траекторию, контролировать и анализировать успешность ее реализации.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности через организацию и проведение mentor-сессий, тренингов, мастер-классов и др.

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению профессиональных компетенций.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций ОУ.

Срок реализации программы: 1 год.

Режим взаимодействия: смешанный (очный, дистанционный) на индивидуальной основе.

Основные этапы взаимодействия:

1-й этап – подготовительный (проектировочный).

Наставник выявляет дефициты профессиональных компетенций наставляемого с помощью специальной карты диагностики (Приложение 3).

Цель: анализ педагогического потенциала и дефицитов профессиональных компетенций наставляемого.

Задачи:

1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки индивидуальной образовательной траектории молодого учителя;

2) сформировать навыки самоанализа, самоорганизации и активности наставляемого;

3) выявить профессиональные затруднения наставляемого и определить пути их разрешения.

Формы работы: индивидуальная консультация; беседа; анкетирование; самообразование (в том числе в дистанционной форме); посещение уроков, мероприятий ОУ; наблюдение.

Промежуточный прогнозируемый результат: определены основные направления в работе по развитию профессиональных компетенций наставляемого.

2-й этап – основной (практический).

Наставник реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога,

помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Составляется и реализуется **план мероприятий** (Приложение 4.1.), в котором отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Формы работы (формальное и неформальное обучение наставляемого): консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; интервью; наблюдение; индивидуальный мастер-класс; проведение открытых уроков; самоанализ.

Промежуточный прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании, реализация индивидуальной образовательной траектории.

3-й этап – завершающий (контрольно-оценочный).

Наставник проверяет динамику уровня профессиональной компетентности наставляемого, используя отчет-анкету (Приложение 5). Наставляемый заполняет отчет-анкету о проделанной работе (Приложение 6).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Промежуточный прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы работы: консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; проведение открытых уроков; краткосрочный проект; мониторинг; отчет; рефлексия, самоанализ; анкетирование (Приложение 7); совместное оформление портфолио молодого педагога (Приложение 8).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- повышение уровня включенности молодого педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах молодого педагога и развитие личностного и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и психологический комфорт молодого специалиста;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- освоение новых педагогических технологий молодым специалистом;
- развитие коммуникации между педагогическими работниками организации;
- повышение уровня профессиональных компетенций наставника.

Модель взаимодействия: «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы».

Актуальность программы.

Динамичные изменения современного образования нередко обуславливают возникновение затруднений учителя при решении новых профессиональных задач. Для обеспечения современного качества образования важно понимание особенностей профессиональных затруднений учителей, причины их возникновения, что позволит разработать действенные пути преодоления затруднений.

Многие педагоги независимо от стажа работы и специальности не обладают необходимым уровнем профессиональной компетентности. Многие из них испытывают объективную потребность в существенном обновлении своих методологических, психолого-педагогических и предметных знаний. Особые проблемы у педагогов вызывают самоанализ своей деятельности и анализ деятельности коллег, а также оформление и представление результатов индивидуальных исследований. Актуальным вопросом становятся затруднения в разработке программ и методического сопровождения учебного процесса. Это затруднение обусловлено современными требованиями, связанными с введением нового поколения ФГОС ОО. Также учителя испытывают затруднения в целеполагании, построении индивидуального образовательного маршрута ученика, в разработке способов педагогической поддержки школьников, в развитии мотивации и самостоятельности учащихся в образовательном процессе и др.

Иногда педагог не осознает своего затруднения, а следовательно, не формулирует свою задачу и не решает ее, оставляя в профессиональной деятельности неосознанные профессиональные затруднения. Это существенно препятствует его профессиональному развитию. В другом случае педагог, видя свое затруднение и формулируя профессиональную задачу, не владеет методами решения задачи и, таким образом, не имеет оснований для профессионального продвижения.

Таким образом, современный учитель, следующий требованиям ФГОС, должен владеть целым рядом компетентностей:

- в сфере построения образовательного процесса;
- в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса;
- в сфере общения;
- при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Типичные затруднения педагогов в профессиональной деятельности:

1) Ошибки и затруднения в целеполагании.

Учителя часто испытывают трудности в формулировании цели своей педагогической деятельности с учетом требований ФГОС. Не все учителя готовы

к принятию целей образовательного стандарта, изменений, связанных с введением ФГОС. Учитель не всегда до конца понимает, что от него хотят и как к этому приложить свой большой опыт.

Возможны следующие ошибки и трудности учителя при постановке цели занятия:

- целеполаганием (выявлением целей и задач учителя и учащихся, их предъявлением друг другу, согласованием достижения) педагог занимается формально и лишь на последней стадии планирование занятия;
- цели поставлены абстрактно и не могут служить руководством к проведению единичного занятия;
- неумение спроектировать личностные и метапредметные результаты обучения;
- подмена цели средствами урока. Зачастую учителя получают моральное удовлетворение не от результата урока, а от того, чем занимались на уроке дети. По сути дела, идет подмена целей урока средствами их достижения и др.

Педагогически грамотно поставленные цели занятия должны быть диагностируемыми, конкретными, понятными, осознанными, описывающими желаемый результат, реальными, побудительными (побуждающими школьников к действию), точными и пр.

2) ошибки и затруднения в отборе содержания учебного материала:

- трудности в поиске ценностного смысла в изучаемом материале (знание не ради знания, а для жизни);
- трудности в сочетании принципов научности и доступности, в изучаемом материале не выделено главное;
- материал не систематизирован и не связан с предыдущим, и др.

Таким образом, содержание учебного материала должно отвечать принципу научности, соответствовать теме урока и требованиям программы, по которой работает учитель, обеспечивать связь теории с практикой, раскрывать практическую значимость знаний, проявлять связь изучаемого материала с ранее пройденным и т. д.

3) ошибки и трудностях в подборе технологий и методов обучения (два их крайних проявления):

- использование стандартных методов традиционной технологии (объяснение материала, устный опрос, решение задач и др.);
- односторонняя увлеченность методами деятельностного обучения (игровые, проектные, проблемные и др.).

В обучении необходимо сочетать различные методы и технологии.

4) трудности осуществления учителем в соответствии с требованиями ФГОС контрольно-оценочной деятельности:

- проблема преодоления «универсальности» школьной отметки в оценивании предметных знаний и умений;

– отсутствие опыта в оценивании метапредметных результатов;
– неумение психологически грамотно оценить личностные результаты обучения и др. Результаты контрольно-оценочной деятельности, осуществляемой учителем, должны точно и объективно отслеживать не только отдельные стороны или проявления способностей ученика – как в отношении освоения им системы знаний, так и в отношении освоения способов действий, но и давать целостное, а не разрозненное представление об учебных достижениях ребенка, о достижении им планируемых результатов обучения. Отметка, выставляемая ученику в конце урока, должна аргументироваться по ряду параметров: правильности, самостоятельности, оригинальности

Характер трудностей в профессиональной деятельности учителя определяет уровень развития его профессионализма и оказывает влияние на показатели результатов его труда. Именно поэтому лидер педагогического сообщества может стать грамотным наставником и помочь коллеге, испытывающему проблемы в профессиональной деятельности, преодолеть затруднения, повысить уровень компетенций.

Цель: создать необходимые условия для оказания поддержки педагогу, испытывающему затруднения.

Задачи:

1. Выявить причины возникновения профессиональных затруднений.
2. Целенаправленная подготовка педагогов к действиям в трудных ситуациях с использованием технологий, направленных на развитие рефлексии, саморегуляции, самодиагностики.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагога, испытывающего затруднения в профессиональной деятельности.
4. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, самосовершенствования.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого, его профессиональных дефицитов.
6. Проектировать индивидуальную образовательную траекторию, контролировать и анализировать успешность ее реализации совместно с психологом ОУ.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
8. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности через организацию и проведение mentor-сессий, тренингов, мастер-классов и др.

Срок реализации программы: 1 год.

Режим взаимодействия: очный на индивидуальной основе.

Содержание деятельности наставника.

Пути преодоления выявленных затруднений:

1) Составление плана по коррекции затруднений педагогов.

2) Организация методической работы по нескольким направлениям:

- обеспечение психолого-педагогической подготовленности учителей в соответствии с современными требованиями;
- осмысление теоретических аспектов введения ФГОС;
- развитие, обновление и обеспечение доступности профессионально-педагогической информации для учителей;
- обучение учителей формам и педагогическим технологиям, заложенным в ФГОС и др.

3) Выбор учителями актуальных тем по самообразованию и контроль над процессом их разработки.

4) Организация и проведение тренингов для учителей по необходимым темам, например:

- тренинг общения с целью совершенствования коммуникативных умений эффективного взаимодействия с учащимися и коллегами и выработки оптимальных стилей общения с разными людьми;
- тренинг креативности, который служит для развития творческого воображения и мышления учителей;
- тренинг разрешения различных педагогических ситуаций, вырабатывающий навыки учителей по более результативному взаимодействию с обучающимися и др.).

5) Организация работы проблемно-творческих групп. Она может быть сформирована из педагогов-экспертов, которые по результатам самодиагностики не испытывают затруднений в тех или иных аспектах деятельности.

Например, темы проектов, которые могут быть выполнены учителями в рамках проблемно-творческой группы:

- Формы контроля степени сформированности УУД школьников;
- Роль лабораторного практикума в реализации активных методов обучения школьников;
- Особенности форм и педагогических технологий реализации ФГОС;
- Особенности форм и педагогических технологий внеурочной работы школьников, как компонента ФГОС;

– Научно-исследовательская деятельность учащихся, осуществляемая в соответствии с требованиями ФГОС и др.

6) Создание информационной базы, позволяющей учителям преодолевать профессиональные затруднения, связанные с реализацией ФГОС. Речь идет о программах внеурочной деятельности школьников, создании базы лучших сценариев занятий с использованием активных методов обучения, разработках собственных средств наглядности.

7) Взаимные посещения уроков. Это должно способствовать большей преемственности в работе по реализации требований стандарта. Показ опыта в режиме реального времени в форме серии открытых учебных занятий и внеурочных мероприятий (заседаний научных и научно-технических обществ обучающихся, предметных месячников, недель и др).

8) Проведение повторной диагностики затруднений педагогов.

Формами, используемыми для преодоления профессиональных затруднений педагогов, могут стать:

1) Теоретическая подготовка (педагогические советы, заседания МО, теоретические семинары, методические дни, выступления, доклады, выставки).

Например, темы педагогических советов, семинаров:

- Структура и содержание основной образовательной программы школы;
- Психологические основы системно-деятельностного подхода к обучению и воспитанию обучающихся;
- Внеурочная деятельность и ее роль в достижении результатов обучения и воспитания школьников и др.

2) Консультирование учителей, разработка рекомендаций, памяток.

3) Круглые столы, проводимые с целью обмена опытом. Например, темы для заседаний круглых столов:

- Психолого-педагогические основы работы с подростками;
- Особенности подросткового возраста и их учет в педагогической деятельности;
- Совместимы ли личностно ориентированное обучение и педагогические технологии?;
- Наиболее острые проблемы реализации ФГОС и др.

4) Выставки, аукционы педагогических и методических находок, которые предполагают выдвижение и защиту идей, направленных на реализацию требований, заложенных в ФГОС. В ходе их проведения педагоги за ограниченное время могут рассказать о своих идеях и практических находках так, чтобы коллеги заинтересовались ими и выбрали для дальнейшего использования в практической работе. В процессе защиты педагогических идей должны быть введены позиции: автор, оппонент, интерпретатор, практик. Участником данного мероприятия предлагаются вопросы для уточнения и объединения этих позиций.

5) Практические занятия, деловые и ролевые игры, которые обеспечивают активную позицию учителя в преодолении затруднений и поэтому заслуживают большого внимания.

6) Семинары-практикумы по использованию активных и продуктивных технологий и методов обучения, которые дают возможность развивать умения учителей пользоваться широким спектром педагогических технологий, методических приемов и средств. Сформировать эти и другие умения возможно лишь при активном участии учителей в деятельности практического характера.

7) Педагогические мастерские способны дать учителям возможность для разработки и претворения в жизнь инновационных форм и педагогических технологий активного обучения школьников. Как правило, все участники игры активно включаются в предложенную педагогическую ситуацию и предлагают свои пути решения той или иной поставленной проблемы. В ходе проведения педагогических мастерских педагоги могут делиться на группы, каждая из которых должна предложить свои пути решения какого-либо профессионального затруднения, связанного с введением ФГОС.

8) Методический калейдоскоп может включать обмен между учителями наиболее удачными педагогическими находками и методическими приемами по внедрению в образовательный процесс системно-деятельного подхода и др.

Основные этапы взаимодействия:

1-й этап – подготовительный (проектировочный).

Наставник выявляет дефициты профессиональных компетенций наставляемого, которые могут являться причиной возникновения проблемных ситуаций при осуществлении образовательной деятельности. Карта диагностики (Приложение 3).

Цель: анализ педагогического потенциала и дефицитов профессиональных компетенций наставляемого.

Задачи:

1) определить сформированность профессионально значимых качеств наставляемого с целью разработки индивидуальной образовательной траектории;

2) сформировать навыки самоанализа, самоорганизации и активности наставляемого;

3) выявить причины профессиональных затруднений наставляемого и определить пути их разрешения.

Формы работы: индивидуальная консультация; беседа; анкетирование; самообразование; посещение уроков, мероприятий ОУ; наблюдение.

Промежуточный прогнозируемый результат: определены основные направления в работе по преодолению профессиональных затруднений.

2-й этап – основной (практический).

Наставник реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого. Составляется и реализуется **план мероприятий** (Приложение 4.2.), в котором отражаются основные направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Цель: эффективная реализация персонализированной программы наставничества.

Задачи:

- 1) создать условия для преодоления профессиональных затруднений наставляемого и профессиональной социализации;
- 2) сформировать умение наставляемого анализировать результаты своей профессиональной деятельности;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Формы работы (формальное и неформальное обучение наставляемого): консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; интервью; наблюдение; индивидуальный мастер-класс; проведение открытых уроков; самоанализ.

Промежуточный прогнозируемый результат: реализация индивидуальной образовательной траектории; педагог, преодолевший профессиональные затруднения.

3-й этап – завершающий (контрольно-оценочный).

Наставник проверяет динамику уровня профессиональной компетентности наставляемого, используя отчет-анкету (Приложение 5). Наставляемый заполняет отчет-анкету о проделанной работе (Приложение 6).

Цель: овладение приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Промежуточный прогнозируемый результат: педагог, владеющий приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений.

Формы работы: консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; проведение открытых уроков; краткосрочный проект; мониторинг; отчет; рефлексия, самоанализ; анкетирование (Приложение 7).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- успешное преодоление педагогами затруднений в осуществлении профессиональной деятельности;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и психологический комфорт педагога;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с обучающимися, педагогическим и родительским сообществами;
- развитие коммуникации между педагогическими работниками ОУ;
- повышение уровня профессиональных компетенций участников программы.

Модель взаимодействия: «педагог-новатор – консервативный педагог».

Актуальность программы.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в систему образования принимает все более масштабный и комплексный характер. При этом важно понимать, что информатизация образования обеспечивает достижение двух стратегических целей:

1. повышение эффективности всех видов образовательной деятельности на основе использования ИКТ;
2. повышение качества подготовки педагогических кадров с новым типом мышления, соответствующим требованиям информационного общества.

Успех внедрения ИКТ в образование зависит от способности учителей создавать нетрадиционную атмосферу учебных занятий, новую педагогику, опирающуюся на применение новых технологий, развивать социально активную рабочую обстановку в классе, основанную на коллективной работе, освоении знаний в сотрудничестве с другими, групповой работе. Принципиально важными

для будущего являются такие качества, как способность разрабатывать инновационные методы использования техники с целью активизации познавательной атмосферы, поощрять повышение уровня технической грамотности, углубление знаний и их создание.

Актуальными становятся вопросы по поводу того, стоит ли применять новые подходы в обучении и к каким результатам это может привести.

Развитие новаторских идей в образовании является следствием социально-экономических перемен и социального заказа в образовательной сфере, требующей ее развития и переориентации.

Консервативный педагог поддерживает «старые добрые традиции», привычные методы, утверждая, что в работе они проверены и являются более эффективными. Он находит более слабые стороны нового и сильные стороны старого метода. Педагог-консерватор проявляет осторожность, приверженность к старому, нетерпимость к новому.

Педагог новатор реализует идеи, отличающиеся от общепринятых и вносит что-то новое в свою профессиональную деятельность. Но несмотря на развитие современных технологий, таких людей по-прежнему меньше, чем консерваторов. Из определения новатора становится понятным, что им противопоставляются консерваторы. Далеко не каждый способен бросить вызов обществу и не побояться не только рассказать о своих идеях, но и попытаться их реализовать.

Принципы формирования ИКТ-компетенций:

1. Принцип системности заключается в следующем: формирование всех составляющих ИКТ-компетентности должно носить целостный характер, необходимо одновременно уделять внимание каждому и всем компонентам ИКТ-компетентности педагога. При этом данный процесс должен носить междисциплинарный характер.

2. Принцип непрерывности заключается в следующем: в связи с постоянным совершенствованием информационных технологий сформированная даже на самом высоком уровне ИКТ-компетентность требует непрерывного совершенствования.

3. Принцип деятельности заключается в следующем: формирование и проявление ИКТ-компетентности происходит непосредственно в опыте собственной преобразовательной деятельности педагога.

4. Принцип саморазвития заключается в следующем: в процессе формирования ИКТ-компетентности педагога необходимо создание условий, способствующих поддержанию стремления к осмыслению личностной значимости приобретения указанной компетентности, потребности в реализации своего потенциала, стремлению в непрерывном профессиональном саморазвитии.

В рамках общепедагогической функции обучения выделено владение ИКТ-

компетентностями:

- общепользовательская ИКТ-компетентность включает: эффективное использование текстовых редакторов, презентаций, электронных таблиц, электронной почты, браузеров, мультимедийного оборудования; видеоаудиофиксацию; аудиовидеотекстовую коммуникацию; навыки поиска в сети Интернет и базах данных;

- общепедагогическая ИКТ-компетентность включает: умение использовать системы вебинаров, дистанционного обучения, системы видеомонтажа; умение создавать видео-уроки; осуществление педагогической деятельности в информационной среде, электронных форм коммуникации; ведение интерактивных образовательных сайтов; использование электронных форм учебников нового поколения;

- предметно-педагогическая ИКТ-компетентность включает: знание качественных информационных источников своего предмета; использование цифровых технологий (различных предметных программ, приложений, ЦОРов) в преподавании предмета; конструирование виртуальных и реальных устройств с цифровым управлением.

Таким образом, требования к содержанию ИКТ-компетентности учителя включают:

- знание перечня основных существующих электронных пособий по предмету: коллекции цифровых образовательных ресурсов в Интернете, электронных учебников, атласов, и т. д.;

- умения находить, отбирать, оценивать и демонстрировать информацию из ЦОР в соответствии с учебными задачами;

- владение методиками создания собственного электронного дидактического материала, умение устанавливать используемую программу на демонстрационный компьютер, умение пользоваться проекционной техникой;

- умения составлять собственный учебный материал из имеющихся источников, преобразовывать и представлять информацию в эффективном для решения учебных задач виде;

- умение отбирать и использовать программное обеспечение для оптимального представления различного рода материалов, необходимых для учебного процесса.

Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет

психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Цель: повышение ИКТ-компетентности педагога через использование инновационных технологий в образовательном процессе.

Задачи:

1. Помощь консервативному педагогу в овладении инновационными программами, технологиями.
2. Разработка системы методической поддержки консервативного педагога в области повышения их информационной компетентности.
3. Использование индивидуального подхода для повышения ИКТ-компетентности и профессионального мастерства консервативного педагога.
4. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, самосовершенствования.
5. Проектирование индивидуальной образовательной траектории на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого, его профессиональных дефицитов.
6. Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности педагога.
7. Повышение продуктивности работы педагога и результативность образовательной деятельности через организацию и проведение mentor-сессий, тренингов, мастер-классов и др.

Срок реализации программы: 1 год.

Режим взаимодействия: смешанный (очный, дистанционный) на индивидуальной основе.

Основные этапы взаимодействия:

1-й этап – подготовительный (проектировочный).

Наставник выявляет уровень развития ИКТ-компетенций наставляемого с помощью анкеты (Приложение 9).

Цель: анализ педагогического потенциала и дефицитов ИКТ-компетенций наставляемого.

Задачи:

1) определить уровень представлений наставляемого с целью разработки индивидуальной образовательной траектории;

2) сформировать навыки самоанализа, самоорганизации и активности наставляемого;

3) выявить причины профессиональных затруднений наставляемого в использовании ИКТ и определить пути их разрешения.

Формы работы: индивидуальная консультация; беседа; анкетирование; самообразование; посещение уроков, мероприятий ОУ; наблюдение.

Промежуточный прогнозируемый результат: определены основные направления в работе по развитию ИКТ-компетенций наставляемого.

2-й этап – основной (практический).

Наставник реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого. Составляется и реализуется **план мероприятий** (Приложение 4.3.), в котором отражаются основные направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на развитие ИКТ-компетенций наставляемого и на поддержку его сильных сторон, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Цель: эффективная реализация персонализированной программы наставничества.

Задачи:

1) создать условия для развития ИКТ-компетенций наставляемого;

2) мотивировать наставляемого к использованию ИКТ на уроках и во внеурочной деятельности;

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями в области ИКТ;

4) сформировать потребность в использовании современных технологий в своей профессиональной деятельности.

Формы работы (формальное и неформальное обучение наставляемого): консультация; беседа; интервью; наблюдение; индивидуальный мастер-класс; проект; практические занятия; проведение открытых уроков; самоанализ.

Промежуточный прогнозируемый результат: реализация индивидуальной образовательной траектории; педагог, владеющий современными технологиями.

3-й этап – завершающий (контрольно-оценочный).

Наставник проверяет динамику уровня профессиональной ИКТ-компетентности наставляемого, используя отчет-анкету (Приложение 5). Наставляемый заполняет отчет-анкету о проделанной работе (Приложение 6).

Цель: овладение приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений в области ИКТ.

Задачи:

1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2) сформировать умение всесторонне оценивать и корректировать процесс профессионального развития;

3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Промежуточный прогнозируемый результат: педагог, владеющий приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений в области ИКТ-технологий.

Формы работы: консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; проведение открытых уроков; краткосрочный проект; мониторинг; отчет; рефлексия, самоанализ; анкетирование (Приложение 7).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- формирование представлений о возможностях использования ИКТ в образовательном процессе;
- эффективное использование ИКТ в образовательном процессе;
- положительная мотивация к использованию ИКТ в образовательном процессе;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой;
- овладение приемами организации сетевого взаимодействия, участие в сетевых педагогических сообществах, создание собственного сайта;
- развитие коммуникации между педагогическими работниками ОУ (новаторами и консервативными педагогами);
- повышение уровня профессиональных компетенций участников программы.

Модель взаимодействия: «опытный предметник - неопытный предметник».

Актуальность программы.

Учитель — это профессия, внутри которой есть много специализаций. Одно или несколько педагогики будущие специалисты выбирают в процессе обучения, повышения или переквалификации. Педагог-предметник – учитель, являющийся специалистом по одному определенному предмету (предмету своей специальности).

Неопытным учителям-предметникам бывает сложно грамотно организовать образовательный процесс в классе. Возникают затруднения с выбором эффективных педагогических технологий, методик преподавания конкретного предмета. И только грамотный коллега, имеющий позитивный профессиональный опыт может поделиться советом, раскрыть тонкости и особенности своей работы.

Модель взаимодействия «опытный предметник - неопытный предметник» применима в тех случаях, когда опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Цель: повышение профессиональной компетентности неопытного педагога-предметника.

Задачи:

1. Помощь неопытному педагогу-предметнику в овладении эффективными методиками, технологиями.
2. Разработка системы методической поддержки неопытного педагога-предметника.
3. Использование индивидуального подхода для повышения профессиональной компетентности и мастерства неопытного педагога-предметника.
4. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения наставляемым профессиональными знаниями и навыками, самосовершенствования.
5. Проектирование индивидуальной образовательной траектории наставляемого на основе выявленных его потенциальных возможностей и профессиональных дефицитов.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности неопытного педагога-предметника.
7. Повышение продуктивности работы наставляемого и результативность образовательной деятельности через активное участие его в заседаниях МО, мастер-классах и др.

Срок реализации программы: 1 год.

Режим взаимодействия: смешанный (очный, дистанционный) на индивидуальной основе.

Основные этапы взаимодействия:

1-й этап – подготовительный (проектировочный).

Наставник выявляет дефициты профессиональных компетенций наставляемого, Карта диагностики (Приложение 3).

Цель: анализ педагогического потенциала и дефицитов профессиональных компетенций наставляемого.

Задачи:

1) определить уровень представлений наставляемого с целью разработки индивидуальной образовательной траектории;

2) сформировать навыки самоанализа, самоорганизации и активности наставляемого;

3) выявить причины профессиональных затруднений наставляемого в работе неопытного педагога-предметника и определить пути их разрешения.

Формы работы: беседа; анкетирование; индивидуальная консультация; самообразование; посещение уроков, мероприятий ОУ; наблюдение.

Промежуточный прогнозируемый результат: определены основные направления в работе по развитию профессиональных компетенций наставляемого.

2-й этап – основной (практический).

Наставник реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого. Составляется и реализуется план мероприятий (по аналогии с планом индивидуальной работы с педагогом, испытывающим проблемы в профессиональной деятельности, Приложение 4.2.), в котором отражаются основные направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на развитие профессиональных компетенций наставляемого и на поддержку его сильных сторон, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов.

Цель: эффективная реализация персонализированной программы наставничества.

Задачи:

1) создать условия для развития профессиональных компетенций педагога-предметника деятельности;

2) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями в организации образовательного процесса;

3) сформировать потребность в использовании современных технологий в своей профессиональной деятельности.

Формы работы (формальное и неформальное обучение наставляемого): консультация; беседа; интервью; наблюдение; индивидуальный мастер-класс; проект; практические занятия; проведение открытых уроков; самоанализ.

Промежуточный прогнозируемый результат: реализация индивидуальной образовательной траектории; педагог, успешно перенявший опыт наставника.

3-й этап – завершающий (контрольно-оценочный).

Наставник проверяет динамику уровня профессиональной компетентности наставляемого, используя отчет-анкету (Приложение 5). Наставляемый заполняет отчет-анкету о проделанной работе (Приложение 6).

Цель: овладение приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений в преподавании конкретного предмета.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение всесторонне оценивать и корректировать процесс профессионального развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Промежуточный прогнозируемый результат: педагог, владеющий приемами профессиональной самодиагностики, конструктивного преодоления профессиональных затруднений в преподавании конкретного предмета.

Формы работы: консультация (в том числе с привлечением специалистов ОУ); беседа; проведение открытых уроков; краткосрочный проект; мониторинг; отчет; рефлексия, самоанализ; анкетирование (Приложение 7).

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- усвоение инновационных методик преподавания предмета;
- внедрение положительного педагогического опыта учителей МО учителей-предметников;
- повышение профессионализма и компетентности наставляемого через взаимодействие с опытным педагогом-предметником;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой;
- развитие коммуникации между педагогическими работниками ОУ (педагоги-предметники);
- повышение уровня профессиональных компетенций участников программы.

2.2. Программа наставничества «равный – равному»

Форма наставничества: *«педагог – группа педагогов»,*

Модель взаимодействия: *«равный по уровню, но с опытом работы в конкретной предметной области – равным».*

Актуальность программы.

В национальном проекте «Образование» наставничество играет одну из ведущих ролей для реализации главной его цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Для этого подготовлена и реализуется национальная система учительского роста и созданы все условия для развития программы наставничества.

Одной из основных задач программы наставничества является содействие повышению правового и социально-профессионального статуса педагогов, из чего можно сделать вывод, что система наставничества в распространяется не только на сопровождение молодых специалистов опытными, но охватывает педагогов всех уровней, независимо от возраста, стажа работы, профессиональных достижений.

Проблема наставничества по модели взаимодействия *«равный – равному»* действительно очень актуальная. Ведь это не просто процесс передачи профессионального опыта, а реализация развития педагогического коллектива в целом.

В основе данного взаимодействия лежит дружеская поддержка и забота со стороны равного товарища, как правило, более опытного в данном коллективе. Такого наставника вполне можно обозначить словом напарник. Наставник-напарник (старший наставник) передает опыт, осуществляет развивающую обратную связь и поддержку на основе равенства.

От классического наставничества, эта модель отличается тем, что в ней нет «ученика» и «инструктора».

Старший наставник координирует деятельность методических объединений, инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий, проектирует образовательную среду ОУ, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, коучинг в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и осуществляет научно-методическую поддержку, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

Как правило, наставник в этой модели взаимодействия возглавляет методическое объединение учителей. Он помогает коллективу войти в рабочую ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить коллег о незаметных тонкостях, нюансах рабочих ситуаций. Дух равенства, партнерства — отличительная черта данной модели наставничества.

В Приложении 2 представлена анкета для подбора старшего наставника.

Срок реализации программы: 1 год.

Режим взаимодействия: смешанный (очный, дистанционный), групповой.

Цель: успешное достижение педагогами планируемых результатов в рамках реализации образовательных проектов и программ ОУ.

Задачи:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов, обеспечить информационное пространство для развития профессиональных знаний и навыков коллектива.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей каждого педагога.
3. Повышать профессиональный уровень коллектива педагогов путем внедрения инновационных технологий в образовательный процесс.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагогического коллектива.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности через организацию и проведение семинаров, коуч-сессий и др.
6. Способствовать взаимообмену профессиональным опытом, мотивации к повышению профессиональных компетенций.

Основные этапы взаимодействия:

1-й этап – подготовительный (проектировочный).

Наставник наблюдает, слушает, собирает информацию, анализирует, консультирует, организует обратную связь, мотивирует коллег к практическим действиям. Получает запрос о профессиональных затруднениях, а также выявляет дефициты профессиональных компетенций педагогов, заполнив соответствующую карту диагностики (Приложение 3).

Цель: анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы с целью определения направления дальнейшей совместной деятельности совершенствованию образовательного процесса.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств педагогов;
- 2) раскрыть потенциал группы наставляемых;
- 3) оказать помощь в определении содержания, эффективных форм, средств и методов обучения;
- 4) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности.

Формы работы: наблюдение, беседа; опрос; консультация; анкетирование; посещение открытых мероприятий.

Промежуточный прогнозируемый результат: проведен анализ и самоанализ профессиональных знаний и умений наставляемых; определен маршрут и способы дальнейшего взаимодействия.

2-й этап – основной (практический).

Наставник помогает партнерам в улучшении качества выполнения работы, методики преподавания, взаимодействия с детьми, реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений педагогов, помогает выстроить собственную программу совершенствования в профессии. Составляется **план мероприятий** (Приложение 4.4.), в котором отражаются основные направления наставнической деятельности (организационно-методическая, учебно-методическая, аналитико-диагностическая, информационно-методическая).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемых, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Цель: совершенствование профессиональных компетенций наставляемых.

Задачи:

1) осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, информационное обеспечение реализации программы;

2) стимулировать личностно-профессиональное развитие педагогов посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов;

3) сформировать умение грамотно планировать и корректировать в случае необходимости свою профессиональную деятельность;

4) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками;

5) реализовать программу наставничества, содержание которой соответствует запросу педагогических работников;

6) обеспечить подготовку участников программы к участию в конкурсах, форумах, фестивалях различного уровня.

Формы работы (формальное и неформальное педагогов): консультация; вебинар; беседа; интервью; опрос; наблюдение; мастер-класс; проведение открытых уроков; самоанализ.

Промежуточный прогнозируемый результат: педагоги, способные к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

3-й этап – завершающий (контрольно-оценочный).

Наставник помогает партнерам отслеживать прогресс в достижении конкретных целей проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяя степень преодоления его профессиональных затруднений, заполняет отчет-анкету (Приложение 5). Наставляемые заполняют отчет-анкету о проделанной работе (Приложение 6).

Цель: оценить приобретенные профессиональные навыки у наставляемых.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности наставляемых;
- 2) сформировать у наставляемых умение критически оценивать процесс собственного профессионального развития, перенимать у коллег с высокими профессиональными достижениями успешный опыт работы;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Промежуточный прогнозируемый результат: оценка развития профессиональных компетенций педагогов.

Формы работы: опрос; беседа; проведение открытых уроков; краткосрочный проект; мониторинг; отчет; рефлексия, самоанализ; анкетирование (Приложение 7).

По согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- развитие потенциала педагогического коллектива в целом;
- повышение уровня профессиональных компетенций участников программы;
- освоение новых педагогических технологий и их эффективное применение для преодоления профессиональных затруднений;
- улучшение психологического климата в коллективе посредством совместной деятельности;
- повышение уровня удовлетворенности работой;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах ОУ;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- развитие коммуникации между педагогическими работниками ОУ.

2.3. Программа наставничества «командное наставничество»

Актуальность программы.

В настоящее время повышенный интерес к организации труда в командном взаимодействии наблюдается во всех сферах человеческой деятельности, в том числе в образовании.

Команда – это группа людей, которые для достижения поставленных целей взаимодействуют и взаимозаменяют друг друга, владеют отработанными приемами взаимодействия и имеют общее видение, как стратегических целей команды, так и складывающихся обстоятельств.

Основные отличительные характеристики команды:

- наличие общей цели, которую разделяют все участники взаимодействия, и каждый член команды ответственен за ее достижение;

- успех всей команды на каком-то определенном этапе становится для каждого важнее его личных интересов, при этом команда не обезличивает человека, просто приоритеты перемещаются от частного к общему;

- взаимозависимость друг от друга (в коллективе сотрудники или односторонне зависимы: подчиненные и начальники, или автономны);

- наличие лидера команды (ведущего наставника);

- распределение ролей (любой член команды осознает свою роль, и понимает, как она связана с общей целью и предполагаемым результатом);

- максимально эффективные формы взаимодействия (члены команды не тратят дополнительное время для согласования рабочих вопросов, свободно обмениваются информацией, ответственность четко распределена между участниками, отработана система действий для решения проблем, командного принятия решений и т. д.);

- «синергетический эффект», являющийся принципиальным отличием работы в команде (принимаются во внимание и сильные стороны членов команды учитываются, и компенсируются слабые, в результате чего команда способна решать более сложные задачи, чем каждый из ее участников в отдельности).

Таким образом, команда – это взаимодействующие для достижения намеченной общей цели единомышленники. Результат такого взаимодействия – возможность за сравнительно небольшой временной период достичь значительно более высоких результатов, чем при работе в одиночку. В команде преобладающее значение имеет решаемая задача; внимание команды сосредоточено на решении проблемы, а не на поиске виноватых в неудаче. Для команды характерны общие принимаемые всеми правила и четкое разделение функций. Каждый, выполняя предназначенную ему роль, занимается той работой, которую умеет делать.

Командное наставничество – это разновидность универсальной технологии наставничества, позволяющая осуществлять передачу сложившегося опыта и

необходимых знаний, формирование необходимых навыков, компетенций, метакомпетенций, ценностей в неформальном общении.

Для командного наставничества характерна атмосфера доверия и сотрудничества, у членов команды – высокий уровень мотивации, они осознают и разделяют командные ценности, командные цели воспринимают как личные. И здесь ключевая роль принадлежит лидеру команды (ведущему наставнику), который выбирается из числа заместителей руководителя ОУ.

Ведущий наставник:

- несет ответственность за реализацию программ наставничества в ОУ;
- осуществляет подготовку кадрового резерва;
- проводит фасилитационные сессии (стратегические сессии);
- анализирует и оценивает успешность реализации поставленных целей.

Успешная реализация программы командного наставничества напрямую и косвенно свидетельствует о эффективности как профессионального развития отдельных специалистов, так и п организации в целом.

Цель: непрерывное профессиональное развитие педагогического коллектива через реализацию программ наставничества.

Задачи:

1. Создать условия для эффективной реализации программ наставничества в ОУ.
2. Внедрять эффективные методы в процессе реализации программ наставничества.
3. Проводить стратегические сессии по вопросам наставничества.
4. Координировать процесс реализации программ наставничества, корректировать его по необходимости.
5. Собирать и анализировать информацию по итогам выполнения программ наставничества.
6. Совершенствовать систему наставничества в ОУ по результатам работы, в соответствии с запросами коллектива, социума.

Содержание деятельности ведущего наставника:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения

- о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
 - формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
 - осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 - организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
 - курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
 - организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
 - фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества.

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

- совершенствование проектно-методической культуры участников программы;
- развитие продуктивной коммуникации, обеспечивающей снятие профессиональных дефицитов и затруднений;
- генерация кадрового резерва ОУ;
- формирование лучших образовательных и управленческих практик сопровождения и поддержки педагогов.

Кроме того, в процессе командного наставничества происходит укрепление профессионально-партнерских связей между его участниками, выражающегося:

- в создании авторских методических идей по конкретной профессиональной проблематике;
- в участии в совместных профессионально-общественных проектах на межмуниципальном, региональном, федеральном уровнях;
- в организации совместных сетевых проектов для педагогов, обучающихся, их родителей (законных представителей), в том числе с использованием возможностей современных информационно-коммуникационных технологий. Тем самым, все это свидетельствует о повышении степени доверия участников командного наставничества друг к другу.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы предполагает оценку:

- 1) качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цель мониторинга: оценка качества и эффективности программы.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение эффективных условий реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы.

Оценка показателей системы наставничества в ОУ проводится по четырем характеристикам:

1. реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
2. изменения в знаниях и их оценки;
3. изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
4. общая оценка результатов для образовательной организации.

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы

наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

4. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Результатом мониторинга является аналитическая справка, которая позволит выделить сильные и слабые стороны программы, изменения показателей социального и профессионального благополучия, развитие компетенций участников программы, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

5. Механизмы мотивации и поощрения участников программы.

К числу мотивирующих факторов для участников программы можно отнести:

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение

психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер*.

Мероприятия по популяризации наставничества:

- организация и проведение тематических фестивалей, форумов, конференций на уровне учреждения.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- проведение в учреждении конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая практика наставничества» и др.

6. Риски внедрения (применения) системы педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации.

1. *Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

— создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других

доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;

— расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;

— участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

— рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. *Высокая нагрузка* на наставников и наставляемых. Возможные мероприятия по минимизации риска:

— разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

— соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;

— вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. *Низкая мотивация* наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;

— разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;

— планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;

— использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;

— психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;

— выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. *Низкая мотивация наставляемых*, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

Сведения об участниках пары «наставник – наставляемый»

Сведения	Наставник
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Предмет	
Учебная нагрузка	
Класс	
Классное руководство	
Квалификационная категория	

Сведения	Наставляемый
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Предмет	
Учебная нагрузка	
Класс	
Классное руководство	
Квалификационная категория	

Анкета для подбора потенциального наставника

ФИО кандидата на роль педагога-наставника: _____		Баллы
Характеристика профессиональных компетенция кандидата		
1	Опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи	
1.1	Победитель различных профессиональных конкурсов	
1.2	Автор учебных пособий и материалов	
1.3	Руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме	
1.4	Стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей	
2	Заинтересован в тиражировании личного педагогического опыта	
2.1	Склонен к активной общественной работе	
2.2	Заинтересован в успехе и повышении престижа образовательной организации	
2.3	Участник педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе	
3	Педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди коллег	
3.1	Обладает лидерскими качествами	
3.2	Обладает организационными и коммуникативными навыками	
3.3	Обладает хорошо развитой эмпатией	
3.4	Имеет опыт успешной неформальной наставнической деятельности	
4	Методически ориентированный педагог	
4.1	Обладает аналитическими навыками	
4.2	Способен провести диагностические и мониторинговые процедуры	
4.3	Готов транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами	
5	Готов к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта	
5.1	Социально мобильный	
5.2	Способен к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги	
5.3	Готов нести личную ответственность за его результаты работы	
Итого баллов		

Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов

Диагностические блоки (категория профессиональной компетенции)	Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
<i>Области профессиональных затруднений педагогов</i>	<i>Содержание профессиональных затруднений учителя</i>	<i>Показатели оценки профессиональных затруднений учителя</i>	
Общепедагогическая	1. Владение современными образовательными технологиями	1. Умение использовать разнообразные приемы, формы, методы и средства обучения, включая индивидуальные учебные планы	
		2. Умение разрабатывать рабочие программы учебных предметов и курсов внеурочной деятельности	
		3. Умение организовать и поддерживать разнообразные виды деятельности учащихся, ориентируясь на их личность	
		4. Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу учащихся	
		5. Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий: проблемного, развивающего, дифференцированного, дистанционного обучения, и т.д.	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
	2. Владение технологиями педагогической диагностики	1. Умение оценить эффективность и результаты обучения учащихся по предмету, учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности	
		2. Умение подбирать наиболее эффективные методы и приемы диагностики (валидность)	
		<i>Средний арифметический балл</i>	

	3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами, их совершенствование	1. Владение основами научных знаний по предмету (смежным образовательным областям)		
		2. Владение методами обработки результатов эксперимента		
		3. Владение методикой преподавания предмета		
		4. Умение формировать мотивацию к обучению, развитие познавательных интересов учащихся		
		5. Умение осуществлять связь по предмету с практикой		
		Средний арифметический балл		
	4. Умение работать с информационными источниками	1. Умение работать с научной и учебной литературой, позволяющей самостоятельно изучать соответствующую методическую и научно-популярную литературу		
		2. Умение адаптировать получаемую новую информацию для школьников различного уровня подготовки		
		3. Владение основами профессиональной речевой культуры		
		Средний арифметический балл		
	5. Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию	1. Умение адекватно оценить результаты своей деятельности		
		2. Умение корректировать свою профессиональную деятельность		
		3. Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности		
		4. Умение проводить рефлексию своей профессиональной деятельности		
		Средний арифметический балл		
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений		
	Научно-теоретическая	1. Знание теоретических	1. Ориентация в целях и задачах науки	
			2. Владение основными закономерностями науки	

	основ науки преподаваемого предмета	3. Оперирование научной терминологией		
		4. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов		
		<i>Средний арифметический балл</i>		
	2. Знание методов науки преподаваемого предмета	1. Ориентация в многообразии методов научного познания		
		2. Понимание сущности методов, используемых в науке		
		3. Представление о возможности использования методов науки в процессе преподавания предмета		
		<i>Средний арифметический балл</i>		
	3. Знание истории развития науки и современных её достижений	1. Ориентация в истории научных открытий		
		2. Понимание необходимости её использования в процессе преподавания предмета		
		3. Владение содержанием о современных достижениях науки и практики		
		4. Представление о роли и месте использования этих знаний в обучении		
		<i>Средний арифметический балл</i>		
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений		
	Методическая	1. Знание содержания образования учащихся по учебному предмету	1. Представление роли учебного предмета в системе обучения, воспитания и развития школьников	
			2. Понимание целей и задач обучения учащихся по учебному предмету	
3. Ориентация в учебных планах и программах преподавания учебного предмета				

		4. Вычленение ведущих знаний, умений, навыков, которые необходимо сформировать у учащихся в процессе преподавания учебного предмета	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
2. Знание методов и приемов обучения школьников учебному предмету		1. Понимание адекватности методов и приемов обучения целям и содержанию обучения учебному предмету	
		2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения учащихся учебному предмету	
		3. Понимание сущности различных методов обучения школьников и специфики их использования в процессе преподавания учебного предмета	
		4. Ориентация в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
3. Знание форм организации обучения школьников учебному предмету		1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения учащихся	
		2. Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации обучения школьников учебному предмету	
		3. Ориентация в новых формах организации обучения учащихся учебному предмету, их сущности и условиях успешного использования в преподавании	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
4. Знание средств обучения школьников учебному предмету		1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения учащихся учебному предмету	
		2. Понимание роли и функций средств обучения в активизации УПД учащихся и развитии их интереса к учебному предмету, в решении других педагогических задач	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	

Психолого-педагогическая	1. Знание психологических особенностей учащихся	1. Ориентация в психологических особенностях школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	
		2. Понимание роли психодиагностики в развитии учащихся	
		3. Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности школьника	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
	2. Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития школьников	1. Понимание закономерностей познания	
		2. Ориентация в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи	
		3. Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности школьников различных возрастных групп	
		<i>Средний арифметический балл</i>	
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	
	Коммуникативная	1. Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей	1. Умение выстраивать социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности
2. Умение разрешать конфликтные ситуации			
3. Умение организовывать межличностные контакты, общение и совместную деятельность родителей и учащихся			
4. Умение конструктивно взаимодействовать со смежными специалистами по вопросам развития способностей детей и подростков; осуществлять взаимодействие с варьированием позиции партнерства и лидерства участников образовательного процесса			
5. Уметь конструктивно взаимодействовать с родителями и специалистами, участвующими в образовательном процессе, для решения проблем воспитания, обучения и развития детей			
6. Владение навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с учащимися; умение обеспечивать трансляцию передового профессионального опыта в коллективе			

	8. Владение методическими приемами, психолого-педагогическими умениями и навыками, способствующими организации общения между субъектами образовательной деятельности, результативного образовательного процесса в малых учебных группах	
	9. Умение проводить консультирование учащихся и родителей, а также педагогов по проблемам воспитания и обучения, особенностям психического развития, жизненного и профессионального самоопределения подростков	
	<i>Средний арифметический балл</i>	
2. Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию	1. Умение проявлять инициативу и принимать адекватные и ответственные решения в проблемных ситуациях (в том числе в ситуациях риска)	
	2. Умение принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре	
	3. Владение основами профессиональной речевой культуры	
	<i>Средний арифметический балл</i>	
	Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	

0 баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен.

1 балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен.

2 балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен.

3 балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется всегда и ярко выражен.

Уровни профессиональных затруднений педагогов

Уровень профессиональных затруднений	Области профессиональных затруднений педагогов / баллы				
	Общепедагогическая	Научно-теоретическая	Методическая	Психолого-педагогическая	Коммуникативная
Высокий уровень: ярко выраженные затруднения	0–3	0–1	0–2	0–2	0–2
Критический уровень: затруднения проявляются часто, достаточно выражены	4–8	2–4	3–6	3–6	3–6
Допустимый уровень: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	9–13	5–7	7–10	7–10	7–10
Оптимальный уровень: затруднения не проявляются, слабо выражены	14–15	8–9	11–12	11–12	11–12

**План
индивидуальной работы с молодым педагогом**

Направление наставнической деятельности	Меры и формы мероприятий	Ожидаемые Результаты для наставляемого	Сроки достижения планируемых результатов,
Научно-теоретическое	Подбор для наставляемого научно-профессиональной литературы, необходимой для практического применения в образовательном процессе (создание «методической электронной библиотеки»).	Наставляемый: - актуализировал знания об основных педагогических теориях и концепциях; - имеет представление о возможности использования методов науки в процессе преподавания предмета; - владеет содержанием о современных достижениях науки и практики.	Сентябрь
Нормативно-правовое	Консультация. Инструктаж наставляемого. Рекомендации по запросу, помощь в работе с сайтом ОУ, электронными правовыми ресурсами. Помощь наставника в систематизации материала (создание банка нормативно-правовых документов).	Наставляемый: - изучил нормативно-правовые документы, регламентирующие организацию образовательного процесса, различного уровня (федеральный, региональный, локальные акты ОУ).	Октябрь и по мере обновления нормативно-правовой базы
Предметно-профессиональное	Наблюдение. Интервью. Анкетирование, определение направлений формального и неформального образования (индивидуальная образовательная траектория. Консультация, помощь в организации инновационной деятельности (метод портфолио, дистанционные занятия и др.). Дискуссия.	Наставляемый: - обладает высоким уровнем знаний в сфере предметной специальности; - обладает достаточным уровнем самоорганизации; - умеет использовать разнообразные приемы, формы, методы и средства обучения; - применяет здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе; - умеет организовать исследовательскую, самостоятельную работу учащихся;	Ноябрь - декабрь

	<p>Коучинг на предмет содержания образовательного курса, предмета, а также развития профессиональных компетенций учителя.</p> <p>Взаимопосещение уроков; анализ уроков.</p>	<p>- определил точки роста в совершенствовании своих профессиональных компетенций.</p>	
Методическое	<p>Консультация.</p> <p>Анализ рабочей документации молодого педагога.</p> <p>Открытый урок, анализ урока.</p> <p>Помощь в создании «методической копилки».</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет методикой преподавания предмета (подбирает учебную, справочную и энциклопедическую литературу для изучения конкретной темы или раздела, разрабатывает различные формы предъявления информации – схемы, алгоритмы и др, проводит анализ занятий); - учитывает специфику изучения содержательной учебной информации (планирует систему занятий по изучаемой теме, проектирует учебную и практическую работу обучающихся, с использованием разнообразных форм организации обучения школьников учебному предмету). 	<p>Декабрь - январь</p>
Психолого-педагогическое	<p>Наблюдение, обсуждение педагогических ситуаций (решение кейсов).</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Консультация с привлечением педагога-психолога ОУ.</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает возрастную психологию школьников; - учитывает психолого-физиологические особенности обучающихся в образовательном процессе; - создает комфортный психологический климат на уроках; - обладает достаточным уровнем эмпатии; - умеет управлять своим эмоциональным состоянием. 	<p>Февраль</p>

<p>Развитие ИКТ-компетенций</p>	<p>Консультация. Индивидуальный мастер-класс. Совместная разработка электронных документов, интерактивных презентаций с привлечением it-специалиста ОУ.</p>	<p>Наставляемый: - применяет ИКТ-технологии в образовательном процессе (использует мультимедийный проектор, экран или электронную доску, персональный компьютер с современным программным обеспечением: word, excel, power point, adobe photoshop); - использует электронные образовательные ресурсы; - проводит индивидуальные и групповые занятия в сферум, trueconf и др. - участвует в сетевом взаимодействии электронных профессиональных сообществ.</p>	<p>Март</p>
<p>Внеурочная и воспитательная деятельность</p>	<p>Консультация. Беседа. Анализ целей и задач воспитательной работы. Совместный краткосрочный проект.</p>	<p>Наставляемый: через выполнение программы внеурочной деятельности и воспитательной работы обеспечил: - включенность и результативность учащихся во внеурочную деятельность; рост мотивации к активной познавательной деятельности, сплочение ученического коллектива, удовлетворенность учащихся и родителей жизнедеятельностью школы; - соответствие содержания и способов организации внеурочной деятельности принципам системы. - в целом способствовал становлению гармонично развитой личности обучающегося.</p>	<p>Апрель - май</p>

**План
индивидуальной работы с педагогом, испытывающим проблемы в
профессиональной деятельности**

№ п/п	Мероприятие	Содержание	Срок
1	Диагностика профессиональных дефицитов педагога, испытывающего проблемы в профессиональной деятельности	определение уровня развития профессиональных компетенций наставляемого; проектирование индивидуальной образовательной траектории на основе результатов диагностики	
2	Практикум по анализу собственной деятельности.	решение профессиональных задач по анализу собственного опыта, анализу деятельности учителя с точки зрения организации деятельности ученика	
3	Формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности	эссе, дискуссии, беседы, просмотр фильмов, чтение и анализ литературы	
4	Организация совместной деятельности по внедрению передового опыта	мастер-класс, просмотр и обсуждение видеозаписей уроков, семинары и лекции по проблемам современного школьника	
5	Практические занятия	Решение кейсов, способствующих освоению современных образовательных стратегий и технологий, ориентированных на развитие профессиональной мотивации и самостоятельности	
6	Наблюдение и анализ уроков учителя, испытывающего затруднения	выявление и объяснение ошибок, обоснование возможных причин затруднений, приведших к ошибкам, развитие рефлексии собственных уроков; совместное проектирование урока в заданных условиях	
7	Совместная подготовка выступлений на педагогическом совете	обобщение и презентация собственного педагогического опыта.	
8	Мониторинг динамики развития профессиональных компетенций наставляемого	Анализ результатов взаимодействия участников программы, корректировка, рефлексия.	

**План
индивидуальной работы с педагогом, испытывающим затруднения в
области применения ИКТ-технологий**

№ п/п	Мероприятие	Содержание	Срок
1	Диагностика профессиональных дефицитов	определение уровня развития ИКТ-компетенций наставляемого; проектирование индивидуальной образовательной траектории на основе результатов диагностики	
2	Практикум по анализу собственной деятельности.	решение профессиональных задач по анализу собственного опыта, опыта педагогов-новаторов	
3	Формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности в динамично развивающемся социуме	эссе, дискуссии, беседы, просмотр фильмов, чтение и анализ литературы	
4	Организация совместной деятельности по внедрению передового опыта	мастер-класс, просмотр и обсуждение видеозаписей уроков, семинары и лекции, консультации	
5	Практические занятия	Решение кейсов, способствующих освоению современных образовательных стратегий и технологий, ориентированных на развитие позитивной мотивации к использованию ИКТ на уроках и во внеурочной деятельности	
6	Наблюдение и анализ уроков наставляемого	обоснование возможных причин затруднений в использовании инновационных технологий, развитие рефлексии собственных уроков; совместное проектирование урока с использованием ИКТ, методов проекта, исследовательской деятельности	
7	Совместная подготовка выступлений на педагогическом совете	обобщение и трансляция собственного педагогического опыта (составление презентации, электронной статьи, подготовка медиафайлов и др.).	
8	Мониторинг динамики развития ИКТ-компетенций наставляемого	Анализ результатов взаимодействия участников программы, корректировка, рефлексия.	

**План работы наставника с группой педагогов по модели
взаимодействия «равный – равному»**

№ п/п	Направление деятельности	Содержание	Срок
1	Диагностика профессиональных дефицитов	<ul style="list-style-type: none"> - определение уровня развития профессиональных компетенций наставляемых; - определение основных направлений взаимодействия с наставляемыми на основе результатов диагностики 	
2	Мотивация, формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - включение участников программы в добросовестную работу; - раскрытие творческих возможностей для достижения планируемых результатов программы 	
3	Организационно-координирующая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - уточнение основной проблемы, затруднений; - отслеживание отношения участников программы к поставленным задачам и способам их решения; - выявление противоречий, непониманий процесса и их устранение; - согласование различных позиций, поиск и предложение компромиссных суждений и решений в группе; - фиксация предложений, суждений, корректировка планов; - обсуждение плана практической реализации выработанных совместных действий. 	
4	Развивающая деятельность (повышение уровня профессиональных компетенций педагогов группы)	открытые уроки, мероприятия, обсуждение, дискуссии, беседы, решение педагогических ситуаций, самообразование в различных формах, обмен опытом и др.	
5	Контрольно-диагностическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - проведение промежуточного и итогового контроля реализации программы; - анализ деятельности, выработка рекомендаций; - рефлексия, корректировка процесса взаимодействия участников программы. 	

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

1. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам:

Параметр оценки	Балл
Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	
Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	

2. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (поставьте +):

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
- освоение практических навыков работы
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях
- освоение административных процедур, ведение документации
- изучение и практическое применение современных педагогических технологий
- развитие коммуникаций с родительской общественностью

3. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным в работе с наставляемым? (расставьте баллы от 1 до 5, где 1 – наименее значимый, 5 – наиболее значимый):

- самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- в основном самостоятельное изучение обучаемым 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

4. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать наставляемому?

5. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

6. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставляемым

Наставник: _____ / _____ / _____

ФИО

должность

подпись

Отчет наставляемого о проделанной работе

ФИО – _____

Должность – _____

Педагогический стаж – _____

Стаж работы в данном ОУ – _____

Недельная нагрузка – _____

За отчетный 20__ - 20__ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование:

- 1.1. Курсы повышения квалификации
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
- 1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

- 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
- 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
- 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

- 3.1. Классы, в которых велась работа
- 3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
- 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми
- 3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы; затруднения, с которыми столкнулись в течение года).

Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать и т.д.).

Анкета удовлетворенности **наставника** программой наставничества по форме «**один на один**».

1. ФИО _____
2. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества в целом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Обеспеченность реализации программы ресурсами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько удалось повысить уровень собственных профессиональных компетенций?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс реализации программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия Программе?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в Программе?

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-------------	-------	-------	----------	---------

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в жизни образовательной организации? [да/нет]

20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание повышать уровень своей профессиональной компетенции? [да/нет]

Анкета удовлетворенности **наставляемого** программой наставничества по форме «один на один».

1. ФИО _____
2. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] Если да, то где?

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив сил для развития личного и профессионального потенциала? [да/нет]

22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Портфолио молодого педагога

Портфолио педагога – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые молодым специалистом в разнообразных видах деятельности: учебной, воспитательной, творческой, методической, исследовательской, инновационной.

Важная цель портфолио молодого педагога – представить отчет по итогам выполнения персонифицированной программы наставничества, проследить динамику развития профессиональных компетенций.

Примерная структура портфолио молодого педагога:

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными детьми
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании УМО
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
Материалы по теме самообразования		
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий
		Копии грамот классного коллектива
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года
		Приложения

Анкета оценки ИКТ- компетентности педагога.

	Не использую	Использую редко	Использую часто
Использование ИКТ в повседневной практике учителя:			
Текстовый редактор			
Электронные базы данных			
Электронные таблицы			
Программы для создания презентации			
Распечатка дополнительных материалов и упражнений			
Программы для работы с видео, звуком и графикой			
Электронная почта			
Поиск информации в Интернет			
Интернет-форум			
Электронные тесты			
Сбор данных с помощью компьютерных лабораторий			
Компьютерное моделирование			
Обучающие программы			
Цифровые энциклопедии и словари			
Обучающие игры			
Геоинформационные системы			
Интерактивные доски			
Реализация профессиональных задач педагога:			
Делаю поурочное планирование с использованием ИКТ			
Готовлю уроки с использованием ИКТ учениками			
Подбираю программное обеспечение для учебных целей			
Ищу учебные материалы в Интернет			
Эффективно использую ИКТ для объяснений на уроке			
Использую ИКТ для взаимодействия с коллегами или родителями			
Использую Интернет-технологии (например, электронную почту, форумы и т.п.) для организации помощи ученикам			
Могу оценить пригодность web-сайта для его использования в преподавании и делаю это			
Использую учебные задания следующих типов:			

Работа над сочинением (докладом, выступлением) с помощью текстового редактора.			
Компьютерная презентация доклада на уроке.			
Учебные задания, для выполнения которых используются мультимедийные технологии, например, видеофильмы, анимации и т.п.			
Учебные задания, для выполнения которых используются сетевые средства организации совместной работы школьников. Например, для обсуждения проблемы применяется Интернет - форумы.			
Учебные задания, для представления результатов которых школьники создают Интернет-сайты.			
Учебные задания, для выполнения которых используются виртуальные лаборатории.			
Учебные задания с использованием электронных учебников.			
Тестирование с помощью специальных программных средств.			
Учебные задания, для выполнения которых используется графические редакторы.			
Учебные задания, для выполнения которых используются электронные таблицы			
Учебные задания, для выполнения которых используются Геоинформационные системы.			
Работа с цифровыми инструментами (сканерами, цифровыми фото- и видеокамерами, микроскопами, музыкальными клавиатурами и т.п.)			
Работа над долгосрочным (более 2-х недель) учебным проектом.			
Работа над краткосрочным учебным проектом.			
Сумма баллов:			
Итого баллов:			

60 баллов и более: высокий уровень ИКТ-компетенций,
40-60 баллов: средний уровень ИКТ-компетенций,
Менее 40 баллов: низкий уровень ИКТ-компетенций.