

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
"Средняя общеобразовательная школа № 2 города Пугачева Саратовской области"**



**Персонализированная программа наставничества**

**ВЕКТОР РОСТА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2022 – 2023 учебный год**

**Составитель: Карачевцева Леся Игоревна,  
учитель информатики  
МОУ «СОШ № 2 г. Пугачёва  
Саратовской области»**

**Срок реализации: 1 год**

2022 год

1. Учреждение	Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 2 города Пугачева Саратовской области".
2. Полное название программы	Персонализированная программа наставничества
3. Сведения об авторах:	
3.1. Ф.И.О. автора программы, должность	Карачевцева Леся Игоревна, учитель информатики
4. Сведения о программе:	
4.1. Нормативная база	1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 3. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» 4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. 5. Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» 6.Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
4.2. Область применения	Образование
4.3. Формы наставничества	Наставник - наставляемый
4.4. Ролевая модель	Педагог-педагог
4.5. Тип программы	Модифицированная
4.6. Вид программы	Персонализированная программа наставничества
4.7. Продолжительность	1 год
4.8. Срок осуществления плана	с 01.09.2022 г. по 01.09.2023 г.
Рецензенты	МУ МЦ «Методический центр управления образования Пугачевского муниципального района»

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Самохвалова Дарья Алексеевна
------------------------	------------------------------

Образование	Высшее
Специальность	Бакалавр Педагогическое образование
Педагогический стаж	2 года
Место работы	МОУ «СОШ 2 г. Пугачева»
Должность	Учитель информатики
Квалификационная категория	Первая

## **Блок № 1. Комплекс основных характеристик программы наставничества**

### **1.1. Пояснительная записка**

«Собраться вместе — это начало,  
оставаться вместе — это прогресс,  
работать вместе — это успех!»  
Генри Форд

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель». Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования ФИРО

РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы. Настоящая персонифицированная программа «учитель-учитель» призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом в МОУ «СОШ №2 г. Пугачёва»

## **1.2 .Цель и задачи**

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2022-2023 учебном году.

### **Задачи :**

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Адаптировать молодого учителя к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МОУ «СОШ № 2 г.Пугачёва», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Главным результатом становления молодого педагога и совершенствования профессиональных компетенций педагогов следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что

предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

### **1.3. Этапы и срок реализации программы**

Выделяют три этапа наставничества.

**Адаптационный.** Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

**Основной.** В совместной деятельности реализуется ПН наставляемого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2022 -2023 учебный год.

### **1.4. Основные подходы при построении системы наставничества**

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (личностно-ориентированный) подходы.

**Системный подход.** Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный

состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

**Комплексный подход** был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

**Персонализированный подход** (личностно-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации. В рамках данной Программы наставничества «учитель-учитель» персонифицированное сопровождение наставляемого учителя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе

планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

### **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом. Эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с



применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

### **Коучинг.**

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

### **Кейс-метод.**

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в

образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

### **Технология открытого пространства.**

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

### **Чек-лист.**

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой». Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.
- Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.
- Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач. Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует.

**Мастер-класс (практикум).** Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

## **Блок № 2. Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемый: Самохвалова Дарья Алексеевна, имеющий малый опыт работы – 2 года.

Наставник для специалиста: Карачевцева Леся Игоревна, учитель информатики.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:**

Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.

Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.

Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.

Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.

Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.

Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.

Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

**Требования к учителю-наставнику.**

Наставник – участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником может быть учитель того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью. Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель-наставник обязан:

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- способствовать профессиональному становлению молодого учителя.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; – постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; – периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

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

- администрация организации участников;
- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению.

## **2.2. Механизм управления программой**

### **Этапы процесса наставнического взаимодействия.**

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником в процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)
3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.
4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков учителя.
5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация и другое.
6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.
7. Награждение и поощрение наставников баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

**Формы контактов наставника и наставляемого.**

№	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого
7	Коллективно-	Наставничество над наставляемым осуществляет

	индивидуальное	группа, коллектив
--	----------------	----------------------

### Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. директора.

Отчётная форма по итогам четверти 2022-2023 учебного года

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

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей информатики и математики на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемого.

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Критерии	Показатели	Баллы
<b>Урочная деятельность</b>		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, год	75 – 100% - оптимальное	3
	50 – 74% - допустимое	2
	Менее 50% - недопустимое	0

	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Учреждения	Муниципальный	Региональный	Федеральный, междуна-родный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5
	1 – 19%	0	1	3	4

<b>Внеурочная деятельность</b>					
Участие в проектах, научно- практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	
<b>ИТОГО:</b>					

57 - 76 баллов – высокий уровень

36 – 56 баллов – средний уровень

20 – 35 баллов – низкий уровень

0 – 19 баллов – недопустимый уровень

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

<b>№</b>	<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Проект, задание</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Срок</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
<b>Август- сентябрь</b>					
1	Время самоанализа.	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста	22.08-28.08	
	Час общения "Расскажи о себе".	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		27.08	
2	Методическая консультация. Совместная работа.	Изучить ФГОС НОО, требования к составлению рабочих программ, Календарно-тематического планирования в соответствии с обновлённым ФГОС	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам.	29.08-04.09	
3	Практикум.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	Оформление папки классного руководителя.	03.09	
<b>Сентябрь</b>					
4	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучить общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Работа по чек-листу	05.09-11.09	
5	Час общения "Расскажи о своих сильных сторонах".	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Участие в конкурсе «Портфолио молодого педагога»	10.09	
6	Офлайн-наставник «Прочитай-осознай-примени»	Изучение успешного опыта организации работы с родителями. Оформление протоколов родительских собраний. План работы с родительским комитетом.	Работа по чек-листу, разработка родительского собрания.	12.09-18.09	



7	Онлайн-консультация "Родительское собрание".	Подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность. Возможные трудности.	Родительское собрание на тему «Успешность обучения, пути достижения.	17.09	
---	--	---	--	-------	--

8	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.	Заполнение карт эффективности урока молодым специалистом	19.09-25.09	
9	Мастер-класс	Самоанализ урока наставником	Составление чек-листа по данной теме	24.09	
10	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Выбор соответствующего метода и методического приема для реализации целей урока.	Работа по чек-листу.	26.09-02.10	
11	Час общения «Конкурс педагогического мастерства»	Мозговой штурм. Обмен идеями.	Участие в городском конкурсе «Педагог-наставник» в качестве наставляемого. Помощь в организации и проведении мастер-класса.	01.10	
<b>Октябрь</b>					
12	Посещение уроков молодого специалиста учителем - наставником.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодого педагога	Заполнение карт эффективности урока учителем наставником	03.10-09.10	
13	Практикум	Составление технологической карты урока	Составление технологической карты открытого урока в рамках городского семинара.	08.10	
14	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников.	Работа по чек-листу. Применение одной из выбранных технологий на своих уроках.	10.10-16.10	
15	Час общения. Обмен мнениями	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	Обсуждение выбранных молодым учителем методов и приемов для открытого урока.	15.10	
16	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучение руководства по подготовке и проведению успешного выступления.	Участие в городском конкурсе «Педагог-наставник» в качестве наставляемого. Помощь в организации и проведении мастер-класса.	17.10-23.10	
17	Час общения «Особенности публичного выступления»	Выявление сильных сторон личности наставляемого, необходимых для публичного выступления.	Обсуждение и подбор темы мастер-класса в рамках городского конкурса «Пед. дебют»	22.10	
18	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Оценивание достижений учащимися планируемых результатов урока. Нормы оценивания.	Работа по чек-листу. Разработка системы оценивания и самооценивания.	24.10-30.10	

<b>Ноябрь</b>					
19	Интенсив. Ежедневные методические консультации.	Методические требования к современному уроку.	Подготовка к семинару	31.10-06.11	
20	Онлайн-консультация	Организация дистанционного обучения . Онлайн платформы. Сферум.	Проведение пробного занятия с использованием платформы Сферум.	07.11-13.11	
21	Самообразование Обмен мнениями Кейс	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Реализовать план мероприятий недели	14.11-27.11	
<b>Декабрь</b>					
22	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении математической грамотности обучающихся	Реализовать план мероприятий математической грамотности недели	28.11-04.12	
23	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени» Час общения по данной теме по запросу	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями городских конкурсов.	Выбор тем для участия в городском конкурсе творческих проектов, разработка шаблона оформления проектной работы.	05.12-11.12	
24	Онлайн-консультации	Внедрение работы «Точки роста»	Осуществлять деятельность работы «Точки роста» в рамках внеурочной деятельности.	12.12-18.12	
25	Совместное решение кейсов	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях.	17.12	
26	Анкетирование. Час общения «Стратегия успеха»	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Корректировка плана по запросу.	19.12-25.12	
<b>Январь</b>					
27	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с теоретическими основами формирования креативного мышления. Творческие задания как средство формирования креативного мышления.	Работа по чек-листу. Составление банка заданий	09.01-15.01	
28	Час общения «Неделя креативного мышления»	Мозговой штурм. Обмен идеями.	Разработать план мероприятий недели креативного мышления	14.01	

29	Совместное дело.	Разработать мероприятия недели креативного мышления	Провести мероприятия недели креативного мышления	16.01-22.01	
30	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Одаренные дети и особенности педагогической работы с ними.	Работа по чек-листу.	23.01-29.01	
<b>Февраль</b>					
31	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Составление банка заданий. Разработка программы работы с одаренными детьми.	30.01-05.02	
32	Самообразование Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении глобальных компетенций обучающихся	Реализовать план мероприятий недели глобальных компетенций	06.02-12.02	
33	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучение типологии неуспевающих учащихся	Выявление потенциально неуспевающих детей в классе	13.02-19.02	
34	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Профилактика школьной неуспеваемости и отставания как средство повышения качества образования.	Составить план мероприятий по профилактике школьной неуспеваемости.	20.02-26.02	
<b>Март</b>					
35	Самообразование Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Реализовать план мероприятий недели финансовой грамотности	27.02-05.03	
36	Консультация психолога и социального педагога.	Дети группы риска и их психологические особенности	Узнать психологические особенности детей группы риска.	06.03-12.03	
37	Самообразование Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Реализовать план мероприятий недели	13.03-19.03	
38	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучить материалы по работе классного руководителя с "детьми группы риска"	Составить памятку по работе с "детьми группы риска"	20.03-26.03	
39	Интенсив	Обеспечение дифференцированного обучения школьников с разным уровнем подготовки.	Разработка индивидуальных образовательных	27.03-02.04	

			маршрутов для неуспевающих, «трудных» и одаренных детей.		
<b>Апрель</b>					
40	Собеседование	Подготовить выступление	«Методическое кафе-формирование функциональной грамотности»	03.04 09.04	
41	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Формирующее оценивание. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу.	10.04 16.04	
42	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов	Составление банка заданий	17.04 23.04	
43	Практикум	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Разработка чек-листа.	22.04	
44	Онлайн-консультация	Подготовка к открытому мероприятию по наставничеству «Лига наставников»	Заполнение диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом.	24.04 30.04	
<b>Май</b>					
45	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения школьников. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу. Применение выбранной технологии на своих уроках.	01.05- 07.05	
46	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Дети с ОВЗ и дети-инвалиды: разница понятий. Обучение детей с ОВЗ в школах: способы и особенности. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу.	08.05- 14.05	
47	Посещение уроков в классах, где обучаются дети с ОВЗ	Современные методы реализации инклюзивной практики в образовательной организации. Изучение опыта работы.	Просмотреть опыт работы педагогов школы, с целью дальнейшего применения лучших практик	15.05- 21.05	
48	Практикум	Проектирование индивидуального образовательного маршрута учащихся с ОВЗ.	Составление адаптированных рабочих программ.	22.05- 28.05	
<b>Июнь</b>					
49	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием	Составление личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	29.05- 11.06	

		образовательных ресурсов Интернета			
50	Час общения «Совместная работа + и -»	Завершение работы по программе наставничества.		10.06	
<b>Август</b>					
51	Час общения «Совместная работа + и -»	Перспективное планирование	Коррекция личной карты самообразования в соответствии с приоритетными направлениями на 2023- 2024 учебный год	31.08	

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_  
20\_\_г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Опросный лист  
по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника  
общеобразовательной организации

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
<b>Общепедагогические затруднения</b>				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- обновленные ФГОС НОО, ООО				
- федеральный перечень учебников				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
<b>Методические затруднения</b>				
1. Разработка рабочих программ				
2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС, в т.ч. обновленных ФГОС НОО и ООО				
3. Составление и корректировка поурочного планирования				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии уроков по ФГОС				
6. Структура урока в соответствии с типологией				
7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС				
8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке				

9. Составление плана, технологической карты урока				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
<b>Психолого-педагогические затруднения</b>				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом				



### Информационные затруднения

1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков:				
работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования ( <a href="https://edsoo.ru/constructor/">https://edsoo.ru/constructor/</a> )				
работа с текстовыми редакторами				
электронными таблицами				
браузерами				
2. Работа с электронными учебниками				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				

### Коммуникативные затруднения

1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
обмена опытом				
организации совместной деятельности				
наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

**Анализ посещения урока**

**ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ:** оказание методической помощи в рамках наставничества

ДАТА: \_\_\_\_\_  
 КЛАСС: \_\_\_\_\_  
 УЧИТЕЛЬ: \_\_\_\_\_  
 ПРЕДМЕТ: \_\_\_\_\_  
 ТЕМА УРОКА: \_\_\_\_\_  
 ЦЕЛЬ УРОКА: \_\_\_\_\_

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
<b>Организация урока</b>				<b>Организация урока</b>			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество устных ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их УУД.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
<b>Содержание изучаемого материала</b>				<b>ОЦЕНКИ:</b> «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано			
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.							

2. Проблемность и привлекательность учебной информации.				<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</b> %  ЭУ= $\frac{\text{факт. сумма баллов}}{62}$ (макс. сумма бал.)  85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно)  Оценка: _____
3. Оптимальность объема материала.				
4. Актуальность и связь с жизнью.				
<b>Поведение учителя на уроке</b>				
1. Знание предмета, общая эрудиция.				
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.				
3. Дифференцированный подход к учащимся.				
4. Оптимальное использование методов и приемов.				

1. Наличие поурочного плана:

---

**Предложения и пожелания:**

---



---



---

2. Выводы по уроку:

---



---



---



---

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

20\_\_г.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Дорогой коллега! Быть учителем – значит посвятить свою жизнь детям. «Сто детей – это 100 людей. И не когда-нибудь потом, завтра, а сейчас, сегодня», - писал педагог, врач, писатель-гуманист Януш Корчак. Именно сегодня воспитанники ждут Вашего профессионализма, сердечности, интеллигентности, умения любить и прощать, спасать и не предавать, обязательности и надежности.

### 3. ЧЕК-ЛИСТ\_Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?

Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства. Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому помните: Самое благое поприще – служение добру и правде; самая верная дорога – дорога честного труда; самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны; самый мужественный поступок – признание собственных ошибок; самая прочная жизненная опора – знания.

#### 4. Ваши обязанности:

- У работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- У проходить раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников» (мы советуем вам делать это регулярно!);
- У соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- У всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- У соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- У быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- Ў систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- Ў быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;
- Ў содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- Ў беречь и укреплять собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
- Ў проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните всегда, что вы несете полную ответственность за жизни и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательной организацией. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает, немедленно сообщите об этом администрации. Надеемся, что в вашей педагогической практике этого никогда не случится. Директор приказом по ОУ имеет право в дополнение к учебной работе возложить на вас классное руководство, заведование учебным кабинетом и другие образовательные функции. Исполнение этих функций тоже входит в ваши обязанности!

Ознакомьтесь также с «Правилами внутреннего распорядка для работников общеобразовательных учреждений».

5. ЧЕК-ЛИСТ\_Знаете ли Вы, что подразумевается под понятием «рабочее время» и как правильно его использовать?

- Ў Ваше рабочее время определяется учебным расписанием и должностными обязанностями.
- Ў Ваша учебная нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации до вашего ухода в отпуск. При этом вы должны знать, что: объем учебной нагрузки устанавливается с учетом вашей квалификации, распределяется в течение всего учебного года, уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки только с вашего согласия;
- Ў если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;
- Ў объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и класс-комплектов;

- У вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
  - У Помните, работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя вас могут привлечь к дежурству в выходные и праздничные дни в исключительных случаях по письменному приказу директора ОУ.
  - У Однако за дежурство или работу в выходные и праздничные дни вам предоставляются дни отдыха в каникулярное время, не совпадающее с вашим очередным отпуском.
  - У Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, – ваше рабочее время. В этот период вы можете быть привлечены администрацией образовательной организации к методической, педагогической и организационной работе.
  - У Приятной особенностью педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении является предоставление очередного отпуска в период летних каникул.
6. Вам запрещается:
- У изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять коллегу без ведома администрации ОО;
  - У отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять обучающихся с уроков;
  - У курить в помещениях и на территории ОО, согласно постановлению Правительства РФ;
  - У освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения ваших поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
  - У отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.
  - У Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора ОО и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только руководителю ОО и его заместителям.
7. Но у вас есть еще и права:
- У Вы имеете право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от основной работы время. Но помните, что совместительство должно осуществляться не в ущерб основной работе!

## 8. ЧЕК-ЛИСТ \_В помощь молодому классному руководителю

Вам поручили классное руководство. Очень важен стиль отношений с воспитанниками, определяемый, прежде всего личностью самого классного руководителя, системой его педагогических приемов и способов взаимодействия с учениками. Хороший контакт с родителями учащихся и активное привлечение их к участию в воспитательном процессе будет способствовать развитию классного коллектива (его сплоченности, желанию вместе общаться в свободное время и т.д.), повышению учебной мотивации, росту уровня воспитанности учащихся.

#### 9. Функциональные обязанности классного руководителя.

В процессе организации воспитательной работы в классе классный руководитель осуществляет следующие функции:

- У изучение личности учащихся;
  - У анализ, координация и коррекция образовательного процесса и взаимоотношений в классе (учащихся между собой в классе и с учащимися других классов, учащихся и учителей и др.);
  - У координация образовательной (обучающей и воспитывающей) деятельности педагогов, работающих с учащимися класса;
  - У организация планирования, подготовки, проведения и подведения итогов периодов жизнедеятельности классного коллектива и классных мероприятий: классных часов, минут информации и общения, коллективных творческих дел, «огоньков», конкурсов, экскурсий и т.д.;
  - У социальная защита учащихся (совместно с социальным педагогом);
  - У активная работа с родителями учащихся;
  - У педагогическое обеспечение деятельности ученического самоуправления в классе;
  - У организация ведения классного журнала и дневников учащихся.
10. Осуществляя свои функции, классный руководитель в начале учебного года:
- У составляет список класса и оформляет классный журнал (в начале первой учебной недели);
  - У организывает получение учебников в школьной библиотеке (в течение первого – второго учебных дней);
  - У изучает условия семейного воспитания учащихся (в течение первой учебной четверти); уточняет или составляет социальный паспорт класса и сдает его социальному педагогу (в течение первой учебной четверти);
  - У собирает и имеет полную информацию об участии учащихся класса в учреждениях дополнительного образования (в течение октября);
  - У проводит работу по вовлечению учащихся в разнообразную деятельность, в том числе в деятельность объединений дополнительного образования, в целях развития их способностей (в течение первой четверти);

- У организует коллективное планирование жизнедеятельности класса (в течение сентября);
- У составляет план воспитательной работы класса, согласовывает его с руководителем методического объединения классных руководителей и сдает на утверждение заместителю директора по воспитательной работе (в течение сентября);

#### 11. ежедневно:

- У отмечает в классном журнале отсутствующих учащихся;
- У осуществляет педагогическую помощь органам ученического самоуправления класса и представителям школьного самоуправления в классе;
- У осуществляет контроль за внешним видом учащихся;
- У осуществляет контроль за питанием и культурой поведения учащихся класса в столовой;
- У осуществляет контроль за дежурством по классу;
- У еженедельно:
- У проверяет дневники учащихся, ведет электронный журнал;
- У проводит классный час и (или) полчаса информации и общения;

#### 12. ежемесячно:

- У организует коллектив класса на участие в школьных делах;
- У помогает органам ученического самоуправления организовывать подведение итогов жизнедеятельности классного коллектива;
- У проводит занятия по правилам дорожного движения и плановой инструктаж по технике безопасности и безопасности жизнедеятельности;
- У дежурит на общешкольных вечерах и других мероприятиях (согласно графику дежурства);
- У контролирует участие в кружках, секциях, клубах, других объединениях учащихся своего класса, требующих особой педагогической заботы;

#### 13. в течение четверти:

- У организует выполнение рекомендаций медицинских работников по охране здоровья учащихся;
- У помогает органам ученического самоуправления в организации деятельности классного руководителя (текущее коллективное планирование, организация дел и коллективный анализ);
- У организует дежурство класса по школе (согласно графику дежурств);
- У оперативно информирует социального педагога, заместителя директора школы по воспитательной работе или директора школы о девиантном поведении учащихся, о случаях грубого нарушения учащимися класса устава школы;



- У о необходимости социальной защиты своих учащихся, и вместе с ними принимает необходимые педагогические меры;
- У организывает контроль за состоянием школьных учебников;
- У уточняет информацию об участии учащихся класса в деятельности объединений дополнительного образования;
- У участвует в работе педагогических консилиумов;
- У проводит родительские собрания;
- У организывает работу родительского комитета класса (согласно плану работы комитета);
- У посещает методические объединения классных руководителей, семинары, совещания по вопросам воспитательной работы, другие мероприятия, связанные с повышением педагогического мастерства классного руководителя;

14. в конце четверти:

- У организывает подведение итогов учебы учащихся и жизнедеятельности классного коллектива в прошедшей четверти;
- У сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал; организует каникулярные мероприятия своего класса (вариант: совместно с другими классами);

15. в конце учебного года:

- У организывает подведение итогов жизнедеятельности класса в учебном году и вместе с активом (организаторами самоуправления) класса отчетновыборную кампанию в классе;
- У проводит педагогический анализ хода и итогов учебно-воспитательного процесса в классе и сдает его (в форме отчета об учебно-воспитательной работе в классе в прошедшем году) заместителю директора школы по воспитательной работе;
- У организывает сдачу школьных учебников в библиотеку;
- У сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал;
- У получает от родителей учащихся данные о летнем отдыхе детей.

## Список литературы, используемых интернет – источников

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg>
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9>
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
5. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с
6. Сборник материалов региональной конференции для педагогических работников «Современные формы наставничества и шефства среди обучающихся в образовательном учреждении (из опыта работы)» [http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-21/chnz\\_sbornik.pdf](http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-21/chnz_sbornik.pdf)
7. Методические рекомендации. Об организации наставничества в школе. <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii>.