

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 12»

РАССМОТРЕНО  
методическим советом  
МБОУ «СШ №12»  
протокол от 29.08.2025 №1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СШ №12»  
\_\_\_\_\_ О.А. Лещинская  
приказ от 29.08.2025 № 964/01-13  
**Копия верна**

**Персонализированная программа наставничества  
молодого педагога  
Озиевой Алины Андреевны,  
учителя музыки  
МБОУ «Средняя школа №12»  
на 2025-2026 учебный год**

Педагог-наставник:  
Волкова  
Елена Валдиленовна,  
учитель английского языка  
МБОУ «СШ №12»,  
высшая квалификационная  
категория

г. Нижневартовск,  
2025 год

## Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества молодого педагога
<b>Нормативно-правовая база</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);</li> <li>- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);</li> <li>- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2021 №3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;</li> <li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;</li> <li>- Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</li> <li>- Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в</li> </ul>

	<p>Российской Федерации Года педагога и наставника»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;</li> <li>- Национальный проект «Образование»;</li> <li>- Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»;</li> <li>- Приказ Департамента образования и науки ХМАО – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО – Югры»;</li> <li>- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06.12.2022 №10-П-2782 «О проведении апробации проекта «Школа Минпросвещения России» на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;</li> <li>- Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 №1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;</li> <li>- Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;</li> <li>- Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;</li> <li>- Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;</li> <li>- Приказ МБОУ «СШ № 12» от 04.02.2022 № 124/01-13 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12» в 2021-2022 учебном году»;</li> <li>- Устав МБОУ «СШ № 12»;</li> <li>- Основная образовательная программа основного общего образования;</li> <li>- Программа (комплексная модель) наставничества МБОУ «Средняя школа №12» на 2025-2027 годы и плановый период до 2030 года «Содружество наставников и молодых педагогов»</li> </ul>
<b>Название учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12» (сокращенное – МБОУ «СШ №12»)
<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66а
<b>Телефон (код и номер)</b>	(3466) 45-95-55, 45-95-58
<b>e-mail</b>	school12nv@rambler.ru
<b>Сайт</b>	<a href="http://school12.edu-nv.ru">http://school12.edu-nv.ru</a>
<b>Руководитель программы</b>	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «СШ №12»

<b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b>	Волкова Елена Валдиленовна, учитель английского языка МБОУ «СШ №12»
<b>Наставляемый</b>	Озиева Алина Андреевна, учитель музыки МБОУ «СШ №12»
<b>Характеристика наставляемого</b>	- возраст 22 года; - стаж педагогической деятельности - 2 года; - трудоустроен на должность «учитель музыки»
<b>Цель, задачи программы</b>	<b>Цель:</b> содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии. <b>Задачи:</b> 1) Изучить нормативные документы, регламентирующие наставническую деятельность. 2) Провести диагностику с целью определения профессиональных дефицитов учителя, провести их анализ, определить пути реализации конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем. 3) Содействовать в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством. 4) Последовательно осуществлять оптимизацию процесса профессионального становления педагога, оказывать помощь в профессиональной адаптации наставляемого, развивать стремление повышать свой уровень профессиональной компетенции. 5) Создавать «ситуацию успеха», мотивировать педагога к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию. 6) Мотивировать наставляемого на самоактуализацию личности педагога, реализацию своей компетентности через активную деятельность, диссеминацию опыта профессиональному сообществу и прочному закреплению в педагогической профессии.
<b>Сроки и этапы реализации программы</b>	Срок реализации программы: 2025-2026 учебный годы Этапы реализации: 1. Аналитико-прогностический (сентябрь-октябрь 2025г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества. 2. Основной (преобразующий (октябрь 2025г. – апрель 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта). 3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, перспективы профессионального развития.
<b>Ожидаемые результаты</b>	В результате реализации персонализированной программы наставничества наставляемый:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- усвоит необходимый объем теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, информационно-коммуникационных и цифровых образовательных ресурсов;</li> <li>- будет приводить в исполнение трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- повысит уровень мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки;</li> <li>- научится разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования;</li> <li>- начнет осуществлять диссеминацию своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центрах, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;</li> <li>- продолжит создавать условия для повышения качества знаний обучающихся;</li> <li>- повысит уровень профессиональной компетенции и продолжит развитие личностного потенциала.</li> </ul>
<p><b>Социальный эффект реализации программы</b></p>	<p>Социальным эффектом организации работы по программе наставничества будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемый педагог получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся.</p>

### **Пояснительная записка**

Возрастание социальной роли учителя в современных условиях сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной

среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Эффективным механизмом решения обозначенных выше проблем является реализация в школе системы (целевой модели) наставничества.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию молодых педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию.

Развитие педагогического мастерства молодого специалиста – это сложный и глубокий процесс, требующий вложения не только умственных, но и душевных усилий как самого учителя, так и его наставника. Необходимо создать благоприятные условия для совместного творческого труда по самосовершенствованию и развитию профессиональных и личностных качеств начинающего учителя.

Профессиональные качества молодого специалиста:

- глубокое знание учебного предмета, высокий уровень компетенций в области теории и практики преподаваемой учебной дисциплины, от этого зависит насколько грамотной и умело будет выстроена информационная составляющая урока, внеурочного занятия;
- методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование образовательных программ и урока в соответствии с Федеральными образовательными программами и требованиями обновлёнными ФГОС, Федеральной программой воспитания; непрерывное дополнительное профессиональное образование и повышение профессиональной квалификации.
- умения и навыки организации и управления образовательным процессом – грамотно распределять время и ресурсы для достижения максимальных результатов, способность научить обучающихся самостоятельности, эффективным способом планирования, контроля и коррекции деятельности в образовательном процессе;
- практические навыки в применении различных форм, методов, методик обучения, современных образовательных технологий с возрастных, психолого-физиологических особенностей учащихся, что позволит учителю

проектировать и проводить развивающие уроки, создавать воспитывающую среду;

- эмпатия, коммуникативные способности, что позволит молодому специалисту понимать потребности, интересы учеников, оперативно выявлять и реагировать на их проблемы, проявлять внимание и заботу, создать в классе атмосферу понимания и поддержки; эффективно выстраивать общение с обучающимся, конструктивно вести диалог с родителями, коллегами, администрацией школы;

- толерантность – что требует помощи молодому специалисту быть внимательным, терпеливым, понимающим, поддерживающим и готовым адаптироваться под индивидуальные особенности каждого ученика;

- творческий подход – находиться в поиске новых, инновационных методов обучения, чтобы сделать учебный процесс более интересным и захватывающим, мотивировать детей на достижение личностных результатов в учебной, творческой и спортивной жизни;

- положительный личный пример – умения молодого специалиста проявлять лидерские качества, демонстрировать ученикам личный энтузиазм и мотивацию к саморазвитию, непрерывному профессиональному росту, здоровому образу жизни, активной гражданской позиции, любовь к своему Отечеству, вовлекать учеников в социально-значимую общественную деятельность, волонтерство;

- адаптивность – способность к принятию и реализации новых изменений в образовательной среде, потребностей учеников в образовании и воспитании, умения работать в команде единомышленников;

- ответственность – осознание ответственности за сохранение жизни и здоровья своих учеников, обеспечение их безопасности во время образовательного процесса, реализация задач по профилактике диванного поведения школьников, забота о будущем учеников;

- инновационные компетенции – это уровень владения педагогом умениями проектирования, создания и внедрения нового в образовательный процесс.

Личностные качества педагога:

Личность учителя играет ключевую роль в процессе обучения и воспитания. Каждый шаг учителя, каждое слово и поступок оказывают воздействие на учеников, именно поэтому так важно вести обучение с любовью к детям, энтузиазмом и вдохновением.

Учитель, обладающий неповторимым характером, мастерством и творческим подходом, создает уникальную образовательную среду, в которой каждый ученик может расцвести и развить свой потенциал.

Личность учителя состоит из слаженного единства черт и качеств, которые непрерывно развиваются и меняются в процессе работы:

- этичность и честность – педагог должен быть образцом моральности и соблюдать высокие стандарты поведения;

- терпимость и открытость – проявлять толерантность к различным мнениям, культурам и традициям, создавая дружественную и поддерживающую образовательную атмосферу;
- эмоциональная интеллектуальность – понимать свои эмоции и эмоции учеников, эффективно реагировать на них и поддерживать позитивный климат в классе;
- авторитетность – авторитетный учитель становится главным источником вдохновения и поддержки для учеников;
- энтузиазм и страсть к обучению – учитель, который искренне любит свою профессию и радуется новым знаниям, может передать энергию и интерес к учебе своим ученикам;
- коммуникабельность – быть открытым к диалогу с учениками, слушать их мнения и потребности, чтобы создать доверительные отношения;
- оптимизм и позитивное мышление – видеть позитивные стороны и перспективы, чтобы вдохновлять учеников и дарить им веру в свои возможности и успехи;
- самосовершенствование – стремиться к непрерывному обучению и профессиональному росту, чтобы быть в курсе последних научных достижений и передовых педагогических методов.

Реализация целевой модели осуществляется на основании персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это документ, фиксирующий содержание совместной деятельности наставника и наставляемого по непрерывному профессиональному образованию наставляемого в установленный ими период.

Посредством персонализированной программы наставляемый педагог реализует право на выбор индивидуального маршрута повышения своей квалификации. Программа разрабатывается с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в МБОУ «СШ №12» и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях муниципальной методической службы и региональной системы дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:**

- 1) принцип выявления профессиональных дефицитов и приоритетов;
  - 2) принцип признания активной и ведущей роли наставляемого в собственном профессиональном развитии;
- принцип приоритетности саморазвития в самореализации наставляемого;
- 3) принцип научности - применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников
  - 4) принцип профессиональной мобильности: формирование ключевых компетенций, постоянное обновление содержания профессионального обучения;

5) принцип рефлексивно-ценностного отношения наставляемого к профессиональному опыту;

6) принцип формирования новых образовательных потребностей и построения новых образовательных маршрутов;

7) принцип совместной продуктивной деятельности наставнической пары «педагог-педагог»;

8) принцип реверсивного наставничества «обучая, учимся сами»;

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;

- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта;

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;

- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;

- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;

- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся;

- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

Персонализированная программа предусматривает форму наставничества «учитель – учитель» – взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт школы основным вариантом является:

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

**Срок реализации персонализированной программы наставничества:** 2025-2026 учебный год.

**Этапы реализации программы:**

1. Аналитико-прогностический (сентябрь - октябрь 2025г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных

дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (октябрь 2025г. – апрель 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).

3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, перспективы профессионального роста.

## **I. Цель, задачи, предполагаемые результаты реализации персонализированной программы наставничества**

**Цель:** содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

### **Задачи:**

- 1) Изучить нормативные документы, регламентирующие наставническую деятельность.
- 2) Провести стартовую диагностику, определить профессиональные дефициты учителя, провести их анализ, наметить поиск и пути реализации конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем.
- 3) Содействовать в освоении наставляемым эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.
- 4) Последовательно осуществлять оптимизацию процесса профессионального становления педагога, оказывать помощь в профессиональной адаптации наставляемого, развивать стремление повышать свой уровень профессиональной компетенции.
- 5) Создавать «ситуацию успеха», мотивировать педагога к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию.
- 6) Мотивировать наставляемого на самореализацию и самоактуализацию личности педагога, к реализации своей компетентности через активную деятельность, диссеминацию опыта профессиональному сообществу и прочному закреплению в педагогической профессии.

### **Предполагаемые результаты:**

В результате реализации персонализированной программы наставничества наставляемый:

- усвоит необходимый объем теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-

деятельностного и личностно-ориентированного подхода, информационно-коммуникационных и цифровых образовательных ресурсов;

- будет приводить в исполнение трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;

- повысит уровень мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки;

- научится разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования;

- начнет осуществлять диссеминацию своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центрах, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

- продолжит создавать условия для повышения качества знаний обучающихся;

- повысит уровень профессиональной компетенции и продолжит развитие личностного потенциала.

## **II. Условия и ресурсы реализации персонализированной программы наставничества**

### **Нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников:**

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);

- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);

- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;

- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2021 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы

- профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;
  - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
  - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
  - Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
  - Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
  - Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
  - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
  - Национальный проект «Образование»;
  - Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»;
  - Приказ Департамента образования и науки ХМАО – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО – Югры»;
  - Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06.12.2022 №10-П-2782 «О проведении апробации проекта «Школа Минпросвещения России» на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
  - Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 №1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030

года»;

- Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;

- Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;

- Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;

- Приказ МБОУ «СШ№12» г. Нижневартовска от 15.02.2020№49/01-13 «Об утверждении Программы развития МБОУ «СШ №12» «Школу Минпросвещения строим вместе на 2024-2026 годы»»;

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» (в новой редакции), утвержденное приказом от 23.05.2025 № 731/01-13;

- Основная образовательная программа основного общего образования;

- Программа (комплексная модель) наставничества МБОУ «Средняя школа №12» на 2025-2027 годы и плановый период до 2030 года «Содружество наставников и молодых педагогов»;

#### **организационно-методические и информационные:**

учебно-методическая литература, персонализированная программа наставнической деятельности, цифровая информационно-коммуникационная среда, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека; учебно-методический комплекс.

**кадровые:** в реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «СШ №12»: директор, завуч-куратор, системный администратор, педагог-психолог, педагог-наставник;

#### **материально-технические:**

АРМ педагога, учебные помещения;

#### **мотивационные:**

- материальное стимулирование (стимулирующие выплаты наставнику по итогам учебного года);

- нематериальное стимулирование (повышение общественного статуса наставника, рост репутации, учет наставнической деятельности при аттестации, выдвижение для участия в профессиональных конкурсах, публичное признание его деятельности и заслуг, представление к награждению ведомственными наградами);

#### **психолого-педагогические:**

семинары, тренинги по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения наставнических пар.

1. Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

### Характеристика наставника:

ФИО	Волкова Елена Валдиленовна
Должность	Учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
Сведения об образовании	Пятигорский государственный педагогический институт иностранных языков, учитель немецкого и английского языков
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж – 31 год Стаж работы в школе – 31 год
Сведения об аттестации	Высшая квалификационная категория, квалификационная категория «педагог-наставник»
Повышение квалификации	Профессиональная переподготовка в Автономной некоммерческой организации дополнительного образования «Сибирский институт непрерывного дополнительного образования» по программе «Менеджмент в образовании», курсы повышения квалификации: «Современные модели научно-методического сопровождения индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Технологии диссеминации результатов педагогической деятельности и инновационного опыта в период аттестации»; «Конструирование современного урока иностранного языка в рамках реализации обновленного ФГОС ООО», «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений», «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
Представление администрации школы о достижениях наставника	<p>Волкова Елена Валдиленовна в системе работает над повышением своего научного и методического уровня путем самообразования и курсовой подготовки. Планируемое педагогом самообразование соответствует требованиям профессионального стандарта педагога, федерального государственного образовательного стандарта, стратегическим ориентирам развития образования в ХМАО-Югре, отвечает задачам государственной программы ХМАО-Югры «Развитие образования в ХМАО-Югре на 2018 - 2025 годы и на период до 2030 года».</p> <p>Педагог создает условия для повышения качества знаний обучающихся. Результаты освоения обучающимися образовательной программы по итогам мониторингов имеют положительную динамику, которую подтверждают следующие показатели: 100%-я успеваемость по предмету</p>

учебного плана «английский язык» и 65%-75% качества знаний на протяжении последних трёх лет.

Имеет стабильно высокие показатели в подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации по английскому языку: ежегодно показывает 100%-ю успеваемость и высокие показатели качества знаний.

Реализуя школьную программу «Одаренные дети», педагог формирует исследовательскую культуру обучающихся и повышает их интеллектуальный уровень. Ученики показывают высокий уровень использования проектно-исследовательских технологий в образовательном процессе, участвуя в школьных, городских и межрегиональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, слётах научных обществ. Является организатором проведения для обучающихся 5-11 классов предметной олимпиады УРФО по английскому языку, молодежных чемпионатов по английскому языку, международного конкурса «Британский бульдог», интеллектуальных конкурсов и олимпиад на платформе Учи.ру, и др.

Елена Валдиленовна осуществляет наставничество в отношении молодых педагогических работников и сопровождение их профессионального развития. Эффективность наставнической деятельности подтверждается личностными результатами наставляемых, их активностью, самостоятельностью, инициативностью, уровнем сформированности профессиональных компетенций и умением самостоятельно удовлетворять свои образовательные запросы.

Елена Валдиленовна осуществляет работу в составе творческих групп и оказывает содействие в подготовке педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства «Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагог-наставник». В ходе подготовки конкурсантов разработала методические рекомендации к составлению технологических карт конкурсных уроков в соответствии с требованиями ФГОС, проведению уроков и их самоанализа, оказала содействие в разработке образовательных, воспитательных проектов, мастер-классов и их защите.

Педагог осуществляет работу в составе жюри всероссийской олимпиады школьников (школьный и муниципальный этапы), в качестве члена жюри и председателя городского Слета научно-исследовательских работ обучающихся и иных конкурсах обучающихся, осуществляет работу в составе муниципальной предметно-методической комиссии по разработке заданий школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников.

Елена Валдиленовна распространяет авторские подходы и методические разработки в области наставнической деятельности, принимает участие в работе творческой группы по разработке положения о наставничестве, составлении Программы наставничества, составлении диагностического материала для молодых

	<p>специалистов школы.</p> <p>Педагог принимает участие в работе форсайт-центров по вопросам наставнической деятельности, представляет опыт работы с молодыми педагогами на педагогических советах, методических семинарах образовательной организации, городских заседаниях методических объединений. Осуществляя наставничество молодых педагогов по учебной и воспитательной деятельности посещает уроки коллег, анализирует их, дает методические рекомендации, проводит открытые уроки и мастер-классы с целью повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.</p> <p>Социальным эффектом осуществляемой педагогом наставнической деятельности является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Наставляемые педагоги успешно аттестуются на первую и высшую квалификационные категории.</p>
<p>Ведомственные и отраслевые награды</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Звание «Ветеран труда» (2017г.),</li> <li>– Почетная грамота Министерства образования и науки РФ (2013г.),</li> <li>– Почетная грамота Министерства образования и науки РФ за победу в конкурсе лучших учителей Российской Федерации (2009г.),</li> <li>– Почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры за победу в конкурсе лучших учителей ХМАО-Югры (2007г.),</li> <li>– Почётная грамота Думы города Нижневартовска за значительный вклад в реализацию социально-экономической политики города Нижневартовска (2021г.),</li> <li>– Почетная грамота Главы города за значительные успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов (2017г.),</li> <li>– Почетная грамота Главы города за профессиональные успехи (2025г.),</li> <li>– Почетная грамота Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (2019г.),</li> <li>– Почетная грамота департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры за добросовестный труд (2012г.),</li> <li>– Благодарственное письмо Депутата Думы ХМАО-Югры за вклад в обучение и воспитание подрастающего поколения югорчан (2019г.),</li> <li>– Благодарность Главы города за большой личный вклад в дело воспитания подрастающего поколения (2012г.),</li> <li>– Благодарность Главы города за весомый вклад в реализацию приоритетного национального проекта «Образование» (2007г.),</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Благодарственное письмо Главы города за высокий профессионализм (2007г.),</li> <li>– медаль Международной Академии развития образования «Почетный педагог России» (2014г.),</li> <li>– медаль «За вклад в развитие образования» общественно-консультационного совета редакции Энциклопедии «Одаренные дети – будущее России» (2009г.),</li> <li>– сертификат лауреата Федерального информационного интернет-портала «Доска Почета тружеников России» (2019г.).</li> </ul>
--	--

2. Наставляемый – педагогический работник в возрасте до 35 лет со стажем 2 года, участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается запланированных результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставник находится во взаимодействии со всеми специалистами, задействованными в реализации системы наставничества и структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемыми (предметные методические объединения, социально-психологическая служба, школа молодого педагога, методический (педагогический) совет).

### Характеристика наставляемого:

ФИО	Озиева Алина Андреевна
Должность	Учитель музыка
Сведения об образовании	2020-2024 гг. – Социально-гуманитарный колледж, г.Нижневартовск, с 2024г. – студентка Нижневартовского государственного университета, факультет История ПО
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж –2 года Стаж работы в школе – 1 год
Сведения об аттестации	не имеет
Повышение квалификации	«Основы музыкальной грамоты», 2021г., свидетельство, «Интегрированный спецкурс по музыкально-теоретическим дисциплинам», 2024г., сертификат
Достижения	Конкурс выразительного чтения в номинации «Проза», 2022г. (3 место); Конкурс выразительного чтения в номинации «Поэзия», 2022г. (2 место); Конкурс профессионального мастерства «Путь к успеху», 2023г. (диплом «за лучшую технологическую карту музыкального занятия»); Конкурс профессионального мастерства «Путь к успеху», 2023г. (диплом 3 степени);

	11 Открытая Региональная Олимпиада по музыке, 2023 г. (2 место); Всероссийский (с международным участием) конкурс по музыкально-теоретическим дисциплинам, посвящённый Международному дню Музыки, 2023г. (диплом лауреата 1 степени в номинации «Русская музыкальная литература»); Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Содружество молодых педагогов», 2024г. (участник)
<b>Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:</b>	
1. Реализация обновленных федеральных государственных образовательных стандартов	
2. Проектирование рабочих программ урочной и внеурочной деятельности в соответствии с федеральными рабочими образовательными программами, федеральной программой воспитания	
3. Проектирование адаптированных образовательных программ	
4. Разработка содержания технологических карт уроков, их анализ	
5. Применение методов и приемов мотивации обучающихся к учебным достижениям и системы поощрения школьников	
6. Применение системно-деятельностного подхода, индивидуальных и дифференцированных методик обучения и воспитания	
7. Применение эффективных методик преподавания учебных предметов, современных образовательных технологий, ИКТ, государственных цифровых информационных систем, цифровых образовательных ресурсов	
8. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	
9. Организация классного руководства, взаимодействия с родителями обучающихся, реализации программ воспитания и профилактической работы	
10. Выявление и психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей, подготовка их конкурсам и предметным олимпиадам	
11. Использование современных оценочных средств	
12. Формы и методы профессиональной ориентации, допрофессиональной подготовки школьников	
13. Владение технологией анализа, обобщения и описания педагогического опыта	
<b>Общие выводы:</b>	
1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профессиональным стандартом педагога: «готов в основном»;	
2. О потребности молодого педагога в персонализированной научно-методической помощи по уровням: «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам».	

### Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник		Наставляемый	
права	обязанности	права	обязанности
-привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;	-руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении	-систематически повышать свой профессиональный уровень; -участвовать в составлении персонализированной программы наставничества	-изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные

<p>-знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;</p> <p>-обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «СШ № 12» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;</p> <p>-осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p>	<p>наставнической деятельности;</p> <p>-осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</p> <p>-создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</p> <p>-составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год);</p> <p>-содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;</p> <p>-оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;</p> <p>-выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;</p> <p>-в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом;</p> <p>-передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным</p>	<p>педагогических работников;</p> <p>-обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;</p> <p>-вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;</p> <p>-обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12» организации с ходатайством о замене наставника</p>	<p>правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;</p> <p>-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</p> <p>-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;</p> <p>-знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;</p> <p>-выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</p> <p>-совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;</p> <p>-устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;</p> <p>-проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;</p> <p>-учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</p>
--	---	---	--

	<p>приемам и передовым методам работы;</p> <p>-всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям;</p> <p>-быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;</p> <p>-проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;</p> <p>-периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;</p> <p>-предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения.</p> <p>-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение</p>		
--	---	--	--

### 3. Куратор – заместитель директора по учебной работе:

- 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 состав наставников и школьного методического объединения наставников, вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12»;

- 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, организует описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим объединением 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 в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Системный администратор – заместитель директора по учебной работе:

- совместно с куратором 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 персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- создает специальный раздел (рубрику) «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «СШ №12»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МБОУ «СШ №12»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества

педагогических работников в МБОУ «СШ №12» после их завершения.

5. Психолог МБОУ «СШ №12»:

- согласовывает темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- формулирует рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- собирает ожидания участников от совместной работы;
- устанавливает обратную связь для оценки удовлетворенности проведенной работы.

6. Наставники входят в состав методического объединения педагогов-наставников МБОУ «СШ №12».

Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБОУ «СШ №12»;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором МБОУ «СШ №12», куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте

(специализированной странице сайта) МБОУ «СШ №12» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

### **Диагностика компетентностных дефицитов наставляемого**

В основу планирования персонализированной программы наставничества ложатся результаты диагностики компетентностных дефицитов наставляемого педагога.

В период первичной адаптации наставляемого (1 год работы) проводится «Стартовая диагностика затруднений и потребностей молодых педагогов» (приложение №1).

На основе выявленных компетентностных дефицитов наставник совместно с наставляемым разрабатывают «Индивидуальный образовательный маршрут профессионального саморазвития» (приложение №2), который представляет собой комплекс мероприятий, направленных на профессиональное развитие наставляемого, вооружает педагога профессиональными компетентностями, необходимыми для его профессионально-личностного роста в условиях реализации ФГОС общего образования и позволяет успешно адаптироваться в профессиональной среде.

Во второй и третий год работы профессиональные дефициты определяются на основе диагностических методик (приложение №3):

- «Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС (Таблица 1);
- «Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся» (приложение №4);
- «Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся» (приложение №5).

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

- о готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога по уровням: «готов в полной мере», «готов в основном», «готов частично», «не готов»;

- о потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».

Анализ данных, получаемых с помощью диагностических методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения молодого учителя с учетом региональных и институциональных особенностей образовательной организации.

В ходе реализации программы используются различные виды, типы, формы и методы работы.

#### **Виды наставничества:**

- традиционное (взаимодействие между наставником и начинающим педагогом в течение продолжительного времени);

- виртуальное (использование ИКТ технологий, видео-конференц-связь, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества);
- краткосрочное (встреча по графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты);
- ситуационное (оказывается помощь наставляемому педагогу, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую в данный период времени).

#### **Типы наставничества:**

- прямое взаимодействие (контакт наставника с наставляемым);
- опосредованное (эпизодические консультации, советы, рекомендации);
- скрытое (советы, дружеское участие);
- открытое (согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого);
- индивидуальное (ориентировано на одного наставляемого)

#### **Формы и методы персонификации методического сопровождения наставляемого учителя**

При организации наставничества используется широкий спектр форм и методов методического сопровождения наставляемого учителя: проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы, тренинги и прочие.

Активно применяются формы консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи; непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;
- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;
- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;
- ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Консультирование может осуществляться с привлечением внешних кадровых ресурсов – высококвалифицированных специалистов, владеющих специальными знаниями и способами деятельности, необходимыми для их практического применения.

Наибольшим потенциалом в оказании методической помощи начинающему педагогу обладает форма наставничества.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник совместно с наставляемым в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет персонализированную программу наставничества.

Система методической деятельности по персонифицированному сопровождению молодого учителя включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС общего образования в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
- мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве классного руководителя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.
- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых образовательных ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

### **Завершение персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика мероприятий индивидуального образовательного маршрута в рамках персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

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

### **Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «СШ №12» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» публикуются на сайте после их завершения.

### **Система стимулирования участников наставничества**

- Публичное признание администрацией образовательной организации значимых достижений участников наставничества, награждение грамотами, благодарственными письмами.
- Благодарность в приказе образовательной организации.
- Привлечение педагогов к работе в творческих группах.
- Направление на семинары и конференции.
- Выдвижение педагогов для участия в профессиональных конкурсах.
- Содействие в обобщении опыта и подготовке собственных разработок к публикации в методических сборниках и на образовательных платформах профессионального сообщества.
- Поощрение педагогов администрацией образовательной организации пройти процедуру аттестации на соответствие первой высшей квалификационной категории.

### **III. Механизм реализации персонализированной программы наставничества**

На основе выявленных компетентностных дефицитов наставник совместно с наставляемым разрабатывают на текущий учебный год план-график мероприятий по решению профессиональных проблем и определяют ожидаемые результаты, достижение которых необходимо для его профессионально-личностного роста и успешной адаптации в профессиональной среде.

**План-график мероприятий  
персонализированной программы наставничества  
на 2025 - 2026 учебный год**

№	Профессиональная проблема, выявленная по итогам диагностики компетентностных дефицитов	Мероприятие по решению профессиональной проблемы	Сроки исполнения	Необходимые ресурсы и профессиональные связи	Предполагаемый результат (продукт)
1.	Способы самообразования и саморазвития	- изучение законодательной и нормативной правовой базы; - обучение на курсах повышения квалификации; - участие в семинарах, вебинарах, тренингах, конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах и т.д.	2025-2026 уч.год	Нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников; организационно-методические и информационные ресурсы: учебно-методическая литература, цифровая информационно-коммуникационная среда, сайты и платформы профессионального сообщества, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека	- овладение знаниями законодательной и нормативно-правовой базы в сфере наставничества педагогических работников; - исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, морально-этическими нормами и локальными актами образовательной организации; - повышение уровня мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки; - получение возможности практического применения полученных знаний в образовательной деятельности

2.	Способы создания на уроках ситуации успеха с целью повышения качества знаний у обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>-взаимное посещение уроков наставника и наставляемого с последующим анализом и самоанализом учебных занятий;</li> <li>-изучение методической литературы для самообразования наставляемого;</li> <li>-выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения;</li> <li>-индивидуальная работа с обучающимися, испытывающими трудности в усвоении образовательной программы по предмету, разработка индивидуальных образовательных маршрутов;</li> <li>-включение одаренных детей в олимпиадное движение и иные очные и дистанционные интеллектуальные конкурсы.</li> </ul>	2025-2026 уч.год	Учебно-методический комплекс, учебно-методическая литература, электронные, цифровые образовательные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека, психолого-педагогические семинары, тренинги по созданию атмосферы психологического комфорта на уроках, доверия и уважения между педагогом и учениками	<ul style="list-style-type: none"> <li>-освоение необходимого объема теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода;</li> <li>-приобретение знаний о способах создания ситуации успеха на учебных занятиях;</li> <li>- освоение оптимальных форм, методов и приемов обучения;</li> <li>- организация учебного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;</li> <li>- активное включение обучающихся в учебный процесс и повышение уровня мотивации к изучению учебного предмета;</li> <li>-повышение качества знаний у обучающихся по предмету;</li> <li>-достижение обучающимися учебных успехов;</li> <li>-формирование у обучающихся универсальных учебных действий;</li> <li>-результативное участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах;</li> <li>-создание атмосферы психологического комфорта на уроках, доверия и уважения между педагогом и учениками;</li> </ul>
3.	Организация внеурочной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>-посещение молодым педагогом внеурочных занятий наставника, совместное их обсуждение;</li> <li>-совместная разработка плана внеурочной деятельности наставляемого;</li> <li>-подбор и изучение методической</li> </ul>	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы образовательной организации, методическая литература, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека, цифровая информационно-коммуникационная среда, сайты и платформы профессионального сообщества	<p>Сформированы умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-планировать внеурочную деятельность,</li> <li>-разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования;</li> <li>-вести работу по платным образовательным услугам,</li> <li>-организовывать участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах по учебному предмету в рамках внеучебной деятельности</li> </ul>

		литературы по организации внеурочной деятельности; -включение обучающихся в плановые мероприятия внеурочной деятельности			
4.	Организация воспитательной деятельности	-взаимное посещение классных часов наставника и наставляемого с последующим анализом и самоанализом; -совместная разработка плана воспитательной работы; -подбор и изучение методической литературы по организации воспитательной работы с классом; -включение обучающихся в плановые мероприятия воспитательной деятельности, - практическое использование разнообразных форм взаимодействия с родительской общественностью и способов включения родителей в совместную деятельность и государственно-общественное управление образованием (родительский комитет, управляющий совет)	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы образовательной организации, методическая литература, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека, цифровая информационно-коммуникационная среда, сайты и платформы профессионального сообщества, психолого-педагогические семинары, тренинги по созданию атмосферы психологического комфорта в классном коллективе, доверия и уважения между педагогом, учениками и родителями	Сформированы умения: -планировать внеклассную деятельность; -разрабатывать программу воспитательной работы; -организовывать участие обучающихся в плановых мероприятиях в рамках внеклассной деятельности; -создавать благоприятную образовательную среду для развития личностных качеств учеников; -инициировать участие в управлении воспитательным процессом членов детского самоуправления; -организовывать трудовую и профориентационную деятельность обучаемых; -осуществлять совместно с родителями воспитательную деятельность; -инициировать деятельность родителей в общественной жизни образовательной организации

5.	Выявление одаренных детей и их включение в олимпиадное движение и научно-исследовательскую деятельность	- изучение методик выявления детей с признаками одаренности; -организация участия одаренных детей во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету и иных очных и дистанционных интеллектуальных конкурсах и научно-практических конференциях	2025-2026 уч.год	Научно-методическая литература, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека, цифровая информационно-коммуникационная среда, психолого-педагогические консультации по изучению методик выявления детей с признаками одаренности	Сформированы умения: -использовать методики выявления детей с признаками одаренности; - создавать условия и формировать комфортную среду для участия одаренных детей в олимпиадах, конкурсах и научно-практических конференциях; -поощрять, стимулировать и мотивировать обучающихся к дальнейшему профессиональному самоопределению
6.	Взаимодействие с социальными партнерами	Поиск возможности организовать сотрудничество: -с родительской общественностью, -образовательными организациями города, высшими учебными заведениями и колледжами, -культурно-просветительными организациями, -национально-культурными автономиями разных конфессий, -всероссийскими оргкомитетами и центрами по развитию школьного образования в рамках организации и проведения дистанционных конкурсов и олимпиад для обучающихся в образовательной организации	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы образовательной организации, электронные ресурсы, Интернет, онлайн библиотека, цифровая информационно-коммуникационная среда	-повышение уровня личностных и коммуникационных компетенций в процессе воспитания и социализации обучающихся; -реализация инициатив по развитию взаимодействия с социальными партнерами в очной и дистанционной формах; -обеспечение занятости обучающихся во внеурочной деятельности на базе учреждений дополнительного образования в городе Нижневартовске, -активное и результативное участие обучающихся в проектной деятельности, социально-значимых акциях, спортивных мероприятиях, интеллектуальных марафонах, конкурсах и олимпиадах

7.	Диссеминация педагогического опыта	<p>-изучение научно-методической литературы о процессе диссеминации педагогического опыта;</p> <p>-определение актуальных объектов диссеминации (продукты, результаты), которые будут подлежать распространению (авторские разработки, дидактические материалы и т.д.);</p> <p>-актуализация желания и готовность диссеминировать опыт работы профессиональному сообществу,</p> <p>-изучение способов, техники и особенностей публичного выступления перед целевой аудиторией</p>	2025-2026 уч.год	<p>Нормативно-распорядительные документы образовательной организации, научно-методическая литература, организационно-методические и электронные ресурсы, Интернет, цифровая информационно-коммуникационная среда, материально-технические, кадровые, психолого-педагогические и мотивационные ресурсы</p>	<p>-накоплен актуальный опыт работы воспитания и образования обучающихся, подлежащий диссеминации;</p> <p>-запущен процесс диссеминации опыта практических результатов своей профессиональной деятельности в виде докладов, отчетов, мастер-классов, выступлений на педагогических советах школы, заседаниях методического объединения учителей иностранных языков школы и города, научно-практических конференциях, форумах, педчтениях и в сетевых сообществах, в публикациях на различных уровнях;</p> <p>-появление мотивации на самоактуализацию личности, реализацию своей компетентности через активную деятельность, диссеминацию опыта профессиональному сообществу и прочному закреплению в педагогической профессии</p>
8.	Публикация методических разработок, научных статей	<p>-обзор официальных изданий и профессиональных интернет-площадок для размещения публикаций;</p> <p>-изучение концепции, условий, требований к публикациям и нюансов деловой этики;</p> <p>-систематизация имеющихся к публикации материалов (область, направление,</p>	2025-2026 уч.год	<p>Научно-методическая литература, организационно-методические и электронные ресурсы, Интернет, цифровая информационно-коммуникационная среда</p>	<p>-развитие навыков практической деятельности, работы с научно-методической литературой;</p> <p>-повышение аналитических способностей и общего интеллектуального уровня;</p> <p>-умение обобщать, систематизировать и транслировать накопленный опыт через публикации;</p> <p>- повышение уровня профессиональной компетенции и продолжение развития личностного потенциала</p>

		тематика и т.д.) и определение их актуальности; -подготовка и размещение методических разработок, статей к публикации в СМИ (в авторитетных онлайн-изданиях, на сайтах профессиональных платформ, в сборниках научно-практических конференций и т.д.)			
9.	Участие в конкурсах профмастерства	-обзор предлагаемых конкурсных мероприятий для педагогических работников на различных уровнях; - изучение положений профконкурсов; -оценка потенциальной возможности и уровня готовности к участию в профконкурсах; -актуализация желания педагога принять участие в конкурсных мероприятиях; - адекватный выбор конкурса с учетом накопленного опыта и подготовка к участию	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы образовательной организации, научно-методическая литература, организационно-методические и электронные ресурсы, Интернет, цифровая информационно-коммуникационная среда, материально-технические, кадровые, психолого-педагогические и мотивационные ресурсы	-оптимизация процесса профессионального становления педагога; -личностный и профессиональный рост; -создание «ситуации успеха», появление мотивации к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию
10.	Участие в экспертной деятельности	-обзор конкурсных материалов обучающихся; -изучение положений конкурсов и требований к осуществлению	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы, научно-методическая литература, организационно-методические электронные, мотивационные, кадровые ресурсы	-формирование ответственного отношения к возлагаемым функциональным обязанностям; -развитие личностного потенциала, коммуникационных связей, -оптимизация процесса

		экспертной деятельности; -соотнесение личностных компетенций с критериями отбора членов жюри; -участие в работе экспертных групп конкурсных мероприятий различного уровня (школьного, муниципального)			профессионального становления педагога; -личностный и профессиональный рост
11.	Участие в социально-значимых проектах	-анализ планов воспитательной работы образовательной организации и классного руководителя; -изучение методической литературы, официальных информационных источников, СМИ по вопросам социального проектирования; - участие в проектировании и реализации педагогических инициатив, связанных с включением обучающихся в социально значимую деятельность: (участие в волонтерском движении, детских общественных движениях, акциях, творческих и научных сообществах)	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы, организационно-методические и электронные ресурсы, Интернет, цифровая информационно-коммуникационная среда, кадровые и материально-технические ресурсы	-развитие личностного потенциала, коммуникационных связей, самостоятельности, инициативности, творчества; -формирование активной жизненной позиции; -осознание социальной значимости своей жизни и деятельности; -умение осуществлять социальное проектирование; -реализация социально значимых идей; -активное вовлечение обучающихся в социально значимые проекты; -повышение у детей степени самостоятельности инициативности, познавательной мотивации, сопричастности к проблемам социума; -развитие социальных навыков у обучающихся в процессе групповых взаимодействий; -реализация потенциала детей разного возраста с разными интеллектуальными и физическими способностями
12.	Порядок проведения аттестации	-ознакомление с порядком проведения	2025-2026 уч.год	Нормативно-распорядительные документы Министерства просвещения	-аттестация педагога на соответствие заявленной (первой, высшей) категории по

	<p>педагогическую деятельность работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность</p>	<p>аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; -оценка профессиональной деятельности наставляемого на основе анализа эффективности реализации персонализированной программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и определение уровня готовности к процедуре аттестации; -содействие в подготовке аттестационного материала</p>		<p>Российской Федерации, Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югра, образовательной организации, научно-методическая литература, организационно-методические и электронные ресурсы, Интернет, цифровая информационно-коммуникационная среда, материально-технические, психолого-педагогические и мотивационные ресурсы</p>	<p>должности «учитель»; -создание «ситуации успеха», появление мотивации к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию; -появление мотивации на самоактуализацию личности, реализацию своей компетентности через активную деятельность и прочному закреплению в педагогической профессии</p>
--	--	---	--	---	---

## **Список используемых законодательных и нормативных правовых актов, литературы**

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р.  
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/?ysclid=mgg97bvr8i447091424>
2. Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».  
<https://docs.iro38.ru/document/6928>
3. Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО –Югры»  
[https://shkolazhukova-novoagansk.gosuslugi.ru/netcat\\_files/177/2764/Prikaz\\_Departamenta\\_obrazovaniya\\_i\\_nauki\\_HMAO\\_Yugry\\_ot\\_25.03.2022g.\\_10\\_P\\_411.pdf](https://shkolazhukova-novoagansk.gosuslugi.ru/netcat_files/177/2764/Prikaz_Departamenta_obrazovaniya_i_nauki_HMAO_Yugry_ot_25.03.2022g._10_P_411.pdf)
4. Пашкевич А.В. Оценка эффективности урока на основе использования программы «Системный анализ урока» в двух частях. Методическое пособие. Ханты-Мансийск, 2018.
5. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - [Электронное издание] - М.: Перспектива, 2020. -108 с. - Электрон. данн. - Ссылка доступа: <https://itdperspektiva.page.link/recschool>

**Стартовая диагностика  
затруднений и потребностей молодых педагогов**

**Общеобразовательное учреждение** МБОУ «СШ №12»

**Учитель** \_\_\_\_\_

**Предмет** \_\_\_\_\_

**Учебный год** \_\_\_\_\_

№	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
<b>Испытываю проблемы</b>				
<b>1. Нормативно-правовая база</b>				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.		+	
<b>2. В урочной деятельности:</b>				
2.1. Разработка учебных рабочих программ				
2.2. Моделирование урока				
а)	целеполагание:	+		
	- цель и задачи урока;	+		
	- пути мотивации обучающихся.		+	
б)	содержание:		+	
	- объем подачи материала;		+	
	- структура содержания;		+	
	- формы подачи содержания.		+	
	- разработка технологической карты урока	+		
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);		+	
	- средства (наглядные, технические и др.);		+	
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.		+	
<b>Реализация:</b>				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока;		+	
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока;		+	
б)	содержания:			
	- с использованием современных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.		+	

в)	проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			
г)	УУД и приемы их формирования			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;	+		
	- групповой;	+		
	- по само- и взаимоконтролю;		+	
	- по оценке и самооценке;		+	
	- другое.			
е)	в применении на уроке:			
	- ИКТ;		+	
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;		+	
	- другое.			
<b>2.4. Рефлексия</b>				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;		+	
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;		+	
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.		+	
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа урока		+	
<b>3. Во внеклассной деятельности</b>				
3.1.	Разработка плана воспитательной работы			
3.2.	Проведение:			
	- классных часов;			+
	- тематических внеклассных мероприятий;		+	
	- мероприятий с привлечением родительской общности;		+	
	- мониторинговых мероприятий		+	
<b>4. Во внеурочной деятельности:</b>				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;		+	
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.		+	
<b>5. В сфере развития личностного потенциала</b>				
5.1.	Выявление одаренных детей и их включение в олимпиадное движение и научно-исследовательскую деятельность		+	
5.2.	Взаимодействие с социальными партнерами			+
5.3.	Диссеминация педагогического опыта		+	
5.4.	Публикация методических разработок, научных статей			+
5.5.	Участие в конкурсах профмастерства	+		
5.6.	Участие в экспертной деятельности	+		

5.7.	Участие в социально-значимых проектах		+	
5.8.	Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность			+
<b>Хотелось бы</b>				
	- <b>послушать:</b> молодых педагогов, как они справляются с возникающими трудностями в образовательной и воспитательной работе			
	- <b>изучить:</b> теоретический и методический материал организации учебной деятельности на основе современных образовательных технологий			
	- <b>обсудить:</b> способы, приемы, методы учебной и внеучебной мотивации обучающихся с низкой успеваемостью, а также работа с одаренными детьми			
	- <b>посетить:</b> открытые уроки опытных педагогов, заседания методического объединения учителей, где представляется опыт педагогов школы и города, конференции, педчтениях			
	- <b>попробовать:</b> принять участие в методических семинарах, конкурсных мероприятиях			

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Индивидуальный образовательный маршрут профессионального саморазвития**

<i>№</i>	<i>Этап</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Содержание совместной деятельности наставника-наставляемого</i>	<i>Планируемый результат</i>
<b><i>Август</i></b>				
1.	<b><i>Диагностический</i></b>	Мониторинг профессиональных затруднений педагогов (входная диагностика)	Анкетирование.	Определение уровня профессиональных дефицитов.
2.	<b><i>Подготовительный</i></b>	Составление перспективного плана-графика самообразования на учебный год	Моделирование индивидуальной работы.	План-график профессионального саморазвития
		Выбор методической темы самообразования	Реферирование, конспектирование научной литературы; обобщение и осмысление материала, определение дальнейших действий; анализ полученной информации и выбор актуальной темы самообразования.	Формулирование методической темы самообразования.
<b><i>Сентябрь</i></b>				
3.	<b><i>Технологический (основной)</i></b>	Изучение законодательной и нормативной правовой базы	Создание банка законодательной и нормативно-правовой базы.	Повышение уровня методической подготовки. Нормативно-правовое обеспечение реализации программы самообразования.
4.		Создание сайта и начало его заполнения	Наполнение и последующее обновление сайта по мере накопления необходимой информации и результатов.	Наличие личного сайта педагога.
5.		Освоение инновационного педагогического опыта	Изучение научно-методической литературы; просмотр практических видеоуроков в рамках решения конкретных предметных ИКТ задач,	Повышение уровня методической подготовки. Создание информационно-методического банка инновационного опыта.

			обобщение и осмысление материалов сборников научно-практических конференций, посещение ГМО, определение дальнейших действий.	
<b>Октябрь</b>				
6.		Курсовая подготовка (переподготовка)	Обучение на курсах повышения квалификации (очно/заочно).	Повышение уровня профессиональной компетенции, возможность практического применения полученных знаний в образовательной деятельности.
7.		Разработка программно-методических, учебно-дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов	Изучение опыта составления программно-методических продуктов, разработка учебно-дидактических материалов, наполнение личного сайта цифровыми образовательными ресурсами.	Формирование базы программно-методических, учебно-дидактических материалов, функционирование личного сайта.
8.		Организация участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету (ШЭО) и иных дистанционных интеллектуальных конкурсах	Целенаправленная подготовка обучающихся к запланированным интеллектуальным марафонам: индивидуальная подготовка, консультации.	Результативное участие обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников, в конкурсах и олимпиадах. Получение дипломов победителей и призёров.
9.		Обучение обучающихся работе на образовательных платформах.	Знакомство с цифровыми образовательными ресурсами. Мониторинг качества знаний обучающихся по итогам четверти. Изучение технологий дифференцированного и индивидуального обучения.	Формирование базы цифровых образовательных ресурсов. Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося .
10.		Организация взаимодействия с социальными партнёрами	Сотрудничество с городскими образовательными учреждениями (школами, колледжами, вузами), организациями дополнительного образования, культурно-национальными автономиями, спортивно-	Установление взаимодействия с социальными партнёрами: участие в совместных мероприятиях (День открытых дверей, Неделя музыки и т. д.), участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.

			оздоровительными организациями, всероссийскими оргкомитетами по организации дистанционных олимпиад и конкурсов и др.	
11.		Осуществление экспертной деятельности (член жюри школьного этапа всероссийской олимпиады)	Проверка олимпиадных заданий и составление рейтинга школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по английскому языку.	Приобретение опыта экспертной деятельности.
<b>Ноябрь</b>				
12.		Участие в семинарах, вебинарах, тренингах, конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах и т.д.	Участие в запланированных и вновь объявленных мероприятиях.	Активное взаимодействие с профессиональным сообществом, эффективное обучение и расширение спектра профессиональных знаний.
13.		Индивидуальная работа с обучающимися, испытывающими трудности в усвоении образовательной программы по предмету	План работы с обучающимися, испытывающими затруднения в обучении, индивидуальные консультации, дополнительные образовательные услуги (платное обучение).	Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося. Создание диагностического и аналитического материала для дальнейшего использования.
14.		Организация участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету (МЭО) и иных дистанционных интеллектуальных конкурсах	Целенаправленная подготовка обучающихся к запланированным интеллектуальным марафонам.	Результативное участие обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников, в конкурсах и олимпиадах. Получение дипломов победителей и призёров.
15.		Осуществление экспертной деятельности (член жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады)	Участие в проведении муниципального этапа олимпиады, оценивание олимпиадных заданий.	Приобретение опыта экспертной деятельности.
<b>Декабрь</b>				
16.		Промежуточный мониторинг реализации программы работы с родителями	Составление и корректировка совместных мероприятий (заседание)	Программа работы с родителями, аналитические материалы, грамоты и

			клуба, родительский лекторий, родительское собрание, культурно-массовое или спортивное мероприятие и др.).	благодарности за совместную работу с родителями, отзывы родителей на сайте, публикации в СМИ
17.		Ознакомление с конкурсным движением педагогических работников на разных уровнях	Знакомство с положениями конкурсов, определение уровня подготовленности педагога к тем или иным конкурсам, выбор и подготовка к участию в приоритетном для него конкурсе.	Очное/дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства.
18.		Мониторинг внеурочной деятельности обучающихся (результативность участия в конкурсах и олимпиадах в первом полугодии)	Составление плана-графика традиционных очных и заочных конкурсов для обучающихся, формирование списков, организация участия.	Наличие плана-графика традиционных очных и заочных конкурсов для обучающихся, результативное участие школьников в конкурсах и олимпиадах. Наличие дипломов победителей и призеров.
<b>Январь</b>				
19.		Подготовка обучающихся к участию в городском слёте НОУ и иных научно-практических конференциях.	Изучение методики организации научно-исследовательской деятельности обучающихся. Методическое сопровождение участников НОУ.	Развитие умений организовывать научно-исследовательскую деятельность обучающихся. Результативное участие школьников в НОУ.
20.		Промежуточный мониторинг реализации методической темы	Накопление научно-методических материалов по методической теме, участие в запланированных мероприятиях	Самоанализ реализации методической темы, внесение необходимой корректировки в план
21.		Подготовка выступления на педагогическом совете, методическом семинаре	Изучение и анализ проблемной темы, сбор необходимой информации, подготовка публичного выступления на ПС/методсеминаре	Формирование умения обобщать свой опыт и представлять его профессиональному сообществу
<b>Февраль</b>				

22.		Выступление на заседании школьного методического объединения по теме самообразования	Изучение и анализ проблемной темы, сбор необходимой информации, подготовка публичного выступления на МО.	Реализация плана работы ШМО, Формирование умения обобщать свой опыт и представлять его профессиональному сообществу.
23.		Организация и проведение Декады по иностранным языкам	Составление плана мероприятий Декады иностранного языка	План работы ШМО, Приказ ОО о проведении предметной декады, план мероприятий Декады, грамоты и дипломы участников, фотоотчёт
24.		Осуществление экспертной деятельности (член жюри конкурсных мероприятий в рамках предметной Декады)	Составление конкурсных мероприятий в рамках Декады иностранного языка.	Приобретение опыта экспертной деятельности.
<b>Март</b>				
25.		Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде: мастер-классы, открытые уроки, доклады на научно-практических конференциях и т.п.	Изучение предложений и приглашений на научно-практические конференции, подготовка публичных выступлений, разработка открытых уроков в рамках проведения Декады эстетически развивающего направления, Информационной недели для родительской общественности, для педагогов.	Формирование банка открытых уроков, мастер-классов и иных мероприятий (разработки, сценарии, презентации и пр.).
26.		Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде: публикации	Обобщение собственного педагогического опыта, определение его актуальности, подготовка публикаций.	Публикации в сборниках научно-практических конференций, на профессиональных сайтах.
27.		Выступление на заседании городского методического объединения по актуальной теме.	Ознакомление с графиком заседаний городского методического объединения, тематикой заседаний, инициирование собственного выступления	Формирование умения обобщать свой опыт и представлять его профессиональному сообществу.
28.		Осуществление экспертной деятельности (член жюри школьной научно-практической конференции)	Участие в проведении НПК, оценивание научно-исследовательских работ, составление рейтинга победителей, призёров, участников	Приобретение опыта экспертной деятельности.

<i>Апрель</i>				
31.		Участие школьников в городском слёте НОУ и иных научно-практических конференциях.	Подготовка авторов научно-исследовательских работ к публичному выступлению на городском слёте НОУ и иных очных и заочных конференциях.	Развитие умений организовывать научно-исследовательскую деятельность обучающихся. Результативное участие школьников в НОУ.
32.		Осуществление экспертной деятельности (член жюри городского НОУ, научно-практических конференций и фестивалей)	Работа в составе жюри слёта НОУ, научно-практических конференциях и фестивалях.	Приобретение опыта экспертной деятельности.
<i>Май</i>				
33.	<b>Итоговый (рефлексивный)</b>	Подготовка рабочих программ, программ факультативных предметов, дидактического материала, электронных ресурсов к новому учебному году	Разработка (корректировка) рабочих программ, программ факультативных предметов, электронных ресурсов, дидактического материала к новому учебному году в соответствии с нормативными требованиями.	Наличие рабочих программ, программ факультативных предметов, электронных ресурсов, дидактического материала на новый учебный год.
34.		Мониторинг учебной успешности обучающихся (качество знаний по результатам учебного года)	Выставление годовых отметок по предмету, подготовка отчёта по результатам учебного года.	Отчёт о выполнении образовательных программ учителя об учебной успешности обучающихся по результатам учебного года.
35.		Мониторинг внеурочной деятельности обучающихся (результативность участия в конкурсах и олимпиадах по итогам года)	Составление отчёта о результатах участия обучающихся во внеурочной деятельности.	Организация выставки достижений обучающихся.
36.		Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	Анкетирование. Формирование портфолио педагога. Обновление действующего сайта.	Комплексная оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества. Наличие портфолио педагога. Наличие действующего сайта.

37.		Определение перспектив в плане-графике профессионального саморазвития	Разработка содержания и планирование повышения уровня профессиональной компетенции в системе наставничества.	Разработка персонализированной программы наставничества на 2025-2026 учебный год. Разработка плана-графика профессионального саморазвития на 2025-2026 учебный год.
38.		Диссеминация опыта реализации персонализированной программы наставничества	Подготовка тезисов выступления, презентации для публичного выступления.	Формирование умения обобщать свой опыт и представлять его профессиональному сообществу.
39.		Самоопределение педагога по уровню притязаний на квалификационную категорию с учетом своего уровня профессиональных достижений	Изучение положения об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югра	Подготовка к аттестации на присвоение квалификационной категории. Наличие результатов практической деятельности, подтверждающие готовность педагога для повышения квалификационной категории.

**Таблица №1. Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС**

ФИО эксперта: \_\_\_\_\_

Период контроля: 2024-2025 учебный год

И.О. учителя, должность:																			
класс:																			
предмет:																			
дата:																			
<b>Блоки анализа урока в соответствии с ФГОС</b>																			
<b>Блок 1. Целеполагание</b>																			
1. Определение планируемого результата																			
2. Постановка цели на уроке																			
3. Мотивация учащихся																			
Итого по блоку 1																			
<b>Блок 2. Технологизация</b>																			
1. Структура урока																			
2. Содержание учебного материала																			
3. Формы, приемы, методы, использованные учителем																			
4. Применение современных образовательных технологий																			
Итого по блоку 2																			
<b>Блок 3. Познавательная деятельность</b>																			
1. Деятельность учащихся под руководством учителя																			
2. Самостоятельная работа учащихся																			
3. Домашнее задание																			
Итого по блоку 3																			



2. Место урока в системе уроков по теме, тип урока.
3. Формулировка цели урока. На формирование каких компетенций, УУД был ориентирован урок? Была ли достигнута цель урока?
4. Стратегия достижения поставленной цели по цепочке «цель – деятельность – компетенция».
5. Формы, методы, приемы формирования и оценивания УУД/компетенций.
6. Оценка работы учащихся на уроке, результативность урока.
7. Оценка своей деятельности, акцентирование внимания на собственных педагогических находках.
8. Индикаторы, по которым можно проследить, достигнута ли цель/задачи этапа урока и каким способом.
9. Отклонение от технологической карты (конспекта урока), причины, обоснование.
10. Что получилось из запланированного? Если не получилось, то почему? Чтобы вы сейчас изменили в уроке?

### Оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС

Критерии анализа	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла
<b>БЛОК 1 ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ</b>				
1.1. Определен планируемый результат	Учитель не ставит целью формирование компетенций, УУД на данном уроке (традиционный подход)	Учитель определил формируемые компетенции, УУД лишь номинально, не определил способы их достижения и (или) при анализе урока не смог их обосновать	Учитель определил на уровне плана урока формируемые компетенции, УУД, разработал способы их достижения, но не обосновал или недостаточно их обосновал	Учитель определил компетенции, УУД, формирование которых рассчитано занятию, разработал способы их достижения, определил результаты обучения (что должно быть получено в итоге)
1.2. Постановка цели на уроке	Цель и задачи указаны в технологической карте, отсутствует постановка цели на уроке (не сформулирована), заменена темой или поставлена недиагностично, неизмеримо	Цель поставлена учителем (диагностична, измерима, достижима) ориентирует учащихся на освоение новых знаний (что мы будем изучать на уроке), учащиеся в постановке цели урока не участвуют	Цель поставлена учителем совместно с учащимися (вовлечение учащихся в обсуждение, организована деятельность по приему цели учащимися, учащиеся вовлечены в процесс иноязычного коммуникативного общения), конкретна, диагностична, измерима, доступна, соответствует возрастным особенностям учащихся	Учителем эффективно подобраны приёмы, средства для создания условий включения каждого ученика в процесс целеполагания, организована деятельность по приёму целей учащимися, налажена коммуникативная позиция. Цель диагностична, конкретна, измерима и соответствует формируемым компетенциям, УУД. При необходимости изменяет сценарий урока, добиваясь запланированного результата
<b>БЛОК 2 ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ</b>				
2.1. Структура	Структура урока не соответствует типу урока, поставленным целям	Структура урока соответствует типу и его дидактическим задачам, но	Структура урока соответствует типу и его дидактическим задачам, учитель	Структура урока соответствует типу, поставленным целям, дидактическим

урока	и (или) нерационально распределено урочное время (отсутствуют фонетические и речевые зарядки)	учитель не уложился во времени и (или) не рационально использовано время, чередования этапов (резкие переходы от одного этапа к другому без связи с предыдущим)	уложился во времени (плавный переход от одного этапа к другому). Не высокая плотность урока (времени отводимого на говорение одного ребенка)	задачам этапов, прослеживается межэтапные связи, их последовательность, дозировка, плотность, рациональность затрат урочного времени на каждый этап урока (видов речевой деятельности)
2.2. Содержание учебного материала	Учебный материал не соответствует цели урока, программным требованиям, уровню подготовки учащихся, особенностям класса; не упорядоченный отбор языкового и речевого материала и (или) много времени уделено объяснению на русском языке	Учебный материал соответствует теме, цели урока, единице содержания, программным требованиям, имеет место избыточность или недостаточность материала; не прослеживается связь с жизнью, практической деятельностью; дублирование своих высказываний на родном языке	Учебный материал соответствует теме, цели и задачам урока, возрасту учащихся, уровню подготовленности, нет избыточности или недостаточности; прослеживается связь с жизнью, практической деятельностью; применение родного языка как основы мыслительной деятельности учащихся для того, чтобы побудить учащихся говорить только на иностранном языке	Практическая направленность содержания, проблемность, целесообразность, соответствие особенностям класса, уровню подготовки, теме, целям и задачам урока, объем материала оптимален для достижения планируемого результата. Содержание учебного материала подобрано с учётом работы по формированию указанных УУД, компетенций
2.3. Формы, приемы, методы	Формы, приёмы, методы обучения неадекватны поставленным целям, содержанию, уровню подготовки учащихся; используются в основном репродуктивные методы и приемы, преобладает фронтальная работа с учащимися, в основном метод перевода	Формы, приёмы, методы соответствуют поставленным целям, но не учтены особенности класса, их уровень подготовленности; учителем применяются как репродуктивные так и продуктивные приемы обучения, преобладает фронтальная организация учебно-познавательной деятельности учащихся	Адекватность выбора форм, приёмов, методов обучения на различных этапах урока; они соответствуют его целевым ориентирам, содержанию, уровню подготовленности и особенностям класса; преобладают продуктивные приемы обучения, применяются активные методы обучения, организация групповой, парной, коллективной форм работы; рациональность применения разнообразных форм заданий	Логичность организационной структуры урока; формы, приёмы, методы обучения соответствуют поставленным целям урока; они основаны на ответственности и самостоятельности учащихся, обеспечивают деятельностный характер обучения, формирование запланированных УУД/компетенций; организована продуктивная деятельность; формы, приемы и методы адекватны, соответствуют формируемым видам деятельности; широкое использование учебно-речевых ситуаций
2.4. Применение СОР	Учитель не использовал современные образовательные технологии	Учитель использовал технологию/и, не соответствующую поставленным целям, особенностям класса	Учитель использовал приемы и методы разных технологий (или одной), адекватные поставленным целям урока, единице содержания образования	Учитель использовал технологию нацеленную на развитие УУД, компетенций на уроке, учитывая при этом правила и особенности технологии
<b>БЛОК 3 ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАЩИХСЯ</b>				
3.1. Учебная деятельность учащихся	Нет целенаправленности, чередования видов учебной деятельности учащихся (чтение, говорение, аудирование и письмо), виды речевой деятельности однообразны и (или) не организованность,	Нет целенаправленности в организации учебно-познавательной деятельности учащихся, но есть чередование различных видов деятельности, организованность, дисциплина не нарушена	Целенаправленная, с чередованием видов деятельности учащихся, темп обеспечил активность большинства учащихся, активное чередование речевых видов деятельности	Сознательность и активность учащихся на уроке, систематичность и преемственность, учебная деятельность разнообразная по содержанию и форме, оптимальный для учащихся темп урока, широкий спектр заданий развивающего характера адекватных поставленным целям

	наличие нарушения дисциплины			
3.2. Самостоятельная работа учащихся	Самостоятельная работа учащихся на уроке отсутствует	Самостоятельная работа присутствует номинально, например, группы учащихся выполняют однотипные, однообразные задания	Учитель организовал самостоятельную работу учащихся, обеспечил учебно-методическое обеспечение (карточки с разноуровневыми заданиями, дополнительной информацией и т.д.)	Учитель организовал активную самостоятельную работу учащихся адекватную формируемым УУД, компетенциям с использованием практико-ориентированных, компетентностно-ориентированных заданий, ситуативных задач; организованы дополнительные задания для наиболее подготовленных учеников
3.3. Домашнее задание	Домашнее задание задано номинально, инструктаж не проведен, нарушены требования к объему домашнего задания (СаНПин)	Домашнее задание соответствует положенной нагрузке, инструктаж проведен поверхностно, отсутствует дифференциация заданий	Домашнее задание задано, соответствует положенной нагрузке, есть инструктаж, соответствует целям урока, способствует закреплению материала, доступность инструктажа, дифференциация заданий	Домашнее задание задано, дифференцировано, соответствует положенной нагрузке, есть инструктаж, оптимальный объем, представление права выбора выполнения домашнего задания
<b>БЛОК 4 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УРОКА</b>				
4.1. Оценивание	Оценивание учеников отсутствует	Оценивание традиционное, без объяснения выставленной оценки	оценивание критериальное с объяснением выставленных баллов, эффективно подобраны средства контроля (КИМы)	Соответствие методов обучения и процедур оценивания. Учащиеся включены в ситуации самоконтроля, взаимоконтроля и самооценивания по установленным критериям (критериальное оценивание деятельности учащихся)
4.2. Рефлексия	Рефлексия на уроке отсутствует. Не организована мобилизация обучающихся на осмысление того, что было сделано на уроке	Рефлексия присутствует только в конце урока (мобилизация обучающихся на осмысление того, что было сделано на уроке, чему научились)	Частое использование рефлексивного анализа по ходу урока. Учитель организует экспресс-диагностику на уроке так, чтобы учителю и каждому ученику было очевидно, чему они научились на уроке, а над чем еще предстоит поработать	Рефлексивный анализ проводится в течение всего урока, на разных его этапах с использованием приемов рефлексии; обучающиеся соотносят цель и результаты своей учебной деятельности и фиксируют степень их соответствия
4.3. Результат урока	Поставленная в начале урока цель не выполнена. Результат не достигнут	Результат достигнут отдельными учащимися (менее 50%). Урок соответствует поставленным целям	Результат достигнут большинством класса (более 70%)	Соответствие полученных результатов целям и задачам урока (результат достигнут каждым учащимся)

**Диагностическая методика**  
**«Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся»**

1. Определить, какой была активность и заинтересованность школьников в изучении материала на протяжении урока.

Признаками высокой заинтересованности и активности являются: большое количество учеников, желающих ответить, проявить себя на уроке, самостоятельные ответы на вопросы учителя, большое количество вопросов, которые задаются учителю, полная включенность школьников в деятельность, достаточно высокий темп работы, открытое проявление положительных эмоциональных переживаний: радости, удивления, успеха и др.

Признаки низкой заинтересованности и активности - ученики часто отвлекаются от работы, видно, что им скучно, темп учебной деятельности низкий, урок идет вяло, практически нет детей, которые желают ответить или задать вопросы учителю по собственной инициативе, отвечают формально, без удовольствия, часто сбиваются, отвечают неточно, не выражают положительных эмоциональных переживаний.

2. Выяснить причины низкой активности школьников:

- утомление учащихся, например, в результате однотипной работы;
- учебный материал слишком сложен и не понятен учащимся;
- учитель предъявляет слишком жесткие требования, потому-то у детей возникает

чувство страха;

- нет занимательности в самом изучаемом материале;
- нет проблемности в подаче материала;
- материал слишком легкий для учащихся;
- другое (указать).

3. Зафиксировать неудачные речевые выражения учителя, которые способствовали снижению у школьников учебной мотивации.

4. Определить методы, которые использовал учитель, чтобы поддерживать заинтересованность школьников на протяжении всего урока:

- материал подавался проблемно;
- были подобраны факты, вызывающие интерес у учащихся;
- учитель использовал смену видов деятельности;
- использовал игровые методы, состязательность;
- поощрял учащихся при возникновении неудач и трудностей, помогал тем, кто не справлялся с работой;
- поощрял проявление интеллектуальной и эмоциональной свободы учащихся;
- предлагал достаточно трудные, но посильные задания;
- оценивая учеников, подчеркивал, что у них стало лучше;
- показывал конкретные и доступные для учащихся пути улучшения учебных результатов;
- другое (указать).

5. Сформулировать наиболее удачные речевые выражения учителя, которые способствовали поддержанию учебной мотивации.

Выводы наставника, рекомендации наставляемому:

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
*ФИО наставника*

\_\_\_\_\_  
*подпись*

\_\_\_\_\_  
*расшифровка подписи*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*ФИО наставляемого*

\_\_\_\_\_  
*подпись*

\_\_\_\_\_  
*расшифровка подписи*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Диагностическая методика  
«Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся»**

1. Пронаблюдайте, кто из детей и в связи с чем испытывал на уроке чувство успеха. Зафиксировать конкретно. Признаки переживания успеха: радость, душевный подъем, желание закрепить или улучшить результат.

---

2. Пронаблюдайте, кто из детей и в связи с чем пережил чувство неудачи. Зафиксировать конкретно. Признаки переживания неудачи: подавленное настроение, снижение активности, растерянность, уход в себя и др.

---

3. Что делает учитель для создания на уроке атмосферы, побуждающей школьников к достижениям:

- ставит перед учащимися умеренно трудные цели, соответствующие их возможностям

---

- чтобы добиться успеха, учащиеся вынуждены прикладывать определенные волевые усилия

---

- достижение успеха не требует от школьников слишком большого напряжения и приложения чрезмерных усилий

---

- ставит учеников в такие условия, при которых они сами определяют учебную задачу, планируют действия по ее достижению

---

- учащиеся сами, практически без помощи учителя, добиваются положительных результатов, считая себя причиной как своих успехов, так и неудач

---

- создает на уроке атмосферу эмоционального подъема и раскрепощенности

---

- осуществляет соревнование между группами или учениками с равными возможностями

---

- объективно, в соответствии с известными ученику критериями оценивает результаты учебной деятельности, подчеркивает успешность учеников, развивает в них уверенность в возможности улучшения результатов

---

- проявляет искреннюю заинтересованность в успехах учеников

---

-сам проявляет желание достичь более высоких результатов в педагогической деятельности: анализирует и критически оценивает достигнутое, вносит изменения, стремясь улучшить результаты

---

-другое

(указать)

---

4.Какие удачные речевые обороты и действия и как часто использует учитель для развития у школьников стремления к достижению успеха. Проанализировать, сколько раз, кого и как побуждает к успеху

---

5. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха:  
-учитель ставит перед учащимися слишком трудные цели

---

-учитель ставит перед учащимися слишком легкие цели

---

-учащиеся практически весь урок работают под руководством учителя и в результате не считают себя причиной достигнутых успехов

---

-на уроке не используются игровые методы, нет состязательности

---

-учитель побуждает детей к учебе через чувство страха, вызывая желание действовать, чтобы избежать наказания или неудачи

---

-при выставлении оценок учитель пользуется собственными критериями, которые заранее не известны учащимся

---

-при выставлении оценок акцентирует внимание на недостатках, часто напоминает о прежних неудачах, сравнивает между собой учащихся с различными учебными возможностями

---

-не проявляет личной увлеченности предметом, желая достичь более высоких результатов

---

- другое (указать)

---

6.Действия и обороты речи учителя, которые вызывают у школьников чувства неудачи, неверия в себя, свои возможности. Как часто и по отношению к кому их использует учитель

---

7.Атмосфера, преобладающая на учебном занятии в целом:

---

- побуждение учащихся к достижениям

---

- неуверенность в себе и боязнь неудачи

---

- отсутствие напряжения, которое в равной степени как не вызывает желания

достичь больших успехов, так и избежать неудач \_\_\_\_\_

Выводы наставника, рекомендации наставляемому:

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
*ФИО наставника*

\_\_\_\_\_  
*подпись*

\_\_\_\_\_  
*расшифровка подписи*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*ФИО наставляемого*

\_\_\_\_\_  
*подпись*

\_\_\_\_\_  
*расшифровка подписи*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.