

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ № 2»
(МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 2»)
«2 №-а ГИМНАЗИЯ» МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЕЛОДАН СЪОМКУД УЧРЕЖДЕНИЕ

П Р И К А З

31 августа 2020 г.

№ 343

г. Инта

**Об утверждении Программ наставничества
в МБОУ «Гимназия № 2»**

В соответствии со ст. 28, ст. 30 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании решения педагогического совета (протокол от 21 мая 2020 г. № 10), в целях соблюдения действующего законодательства при организации образовательной деятельности в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 2»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение наставничестве в МБОУ «Гимназия № 2» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ввести в действие Положение наставничестве в МБОУ «Гимназия № 2» с 01.09.2020.
3. Заместителю директора Теницкому А.Н. разместить локальный акт «Положение наставничестве в МБОУ «Гимназия № 2» в разделе «Наставничество» официального сайта МБОУ «Гимназия № 2» www.frschool.ucoz.ru в срок до 01.09.2020.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Яловая

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОДУЛЬ «РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель программы: создание условий для организации наставничества с целью поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и стажем педагогической деятельности от 0 лет.

Задачи программы:

1. обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в МБОУ «Гимназия № 2»;
2. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым специалистом на основе выявленных потенциальных его возможностей;
3. повышать профессиональный уровень молодого специалиста с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
4. развивать творческий потенциал молодых специалистов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
5. проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого специалиста;
6. повышать продуктивность и результативность работы молодого специалиста;
7. создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- 1. планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- 2. консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации образовательной деятельности, с гигиеническими требованиями к условиям обучения учащихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по преподаваемым предметам);
- 3. оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- 4. посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогических работников с последующим анализом.

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нем проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Организационные основы наставничества

1. Внутригимназическое наставничество организуется по приказу МБОУ «Гимназия № 2».
2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по научно-методической работе.
3. Деятельность учителя-наставника регламентируется Положением о наставничестве МБОУ «Гимназия № 2».

Требования, предъявляемые к наставнику:

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
2. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
4. знакомить молодого специалиста со спецификой МБОУ «Гимназия № 2», с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
5. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
6. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
7. личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Гимназии, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
8. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
9. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

1. изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБОУ «Гимназия № 2» и функциональные обязанности по занимаемой должности;
2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в МБОУ «Гимназия № 2». В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить его деятельность за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одном классе работает несколько молодых специалистов, то рекомендуется проведение классно – обобщающего контроля.

Ожидаемые результаты:

1. адаптация начинающих педагогических работников в МБОУ «Гимназия № 2» и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
2. активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагогической деятельности;
3. повышению профессиональной компетентности молодых специалистов в вопросах педагогики и психологии;
4. обеспечению непрерывного совершенствования качества обучения;
5. совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
6. использование в деятельности молодых специалистов новых педагогических технологий.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

1. **адаптация** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. **стабилизация** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
3. **преобразование** (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап I. Первый год работы. Адаптация молодого специалиста

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ «Гимназия № 2» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в педагогическую деятельность.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации (Приложение 1)** молодого специалиста на 3 месяца.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым специалистом наставнику необходимо:
 - убедиться, что должностная инструкция молодого специалиста разработана и соответствует действительности;
 - подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы;
 - составить план работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.
2. Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Затем наставник представляет молодого специалиста коллегам и знакомит его с особенностями МБОУ «Гимназия № 2».

Ознакомление молодого специалиста проводится по следующему алгоритму:

1. вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
2. ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
3. обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в МБОУ «Гимназия № 2»;
4. ознакомить с организационной структурой МБОУ «Гимназия № 2»;

5. ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
6. ознакомить с требованиями к внешнему виду;
7. ознакомить с требованиями пропускной системы;
8. предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой специалист будет работать;
9. объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и психолого-психологическая службы МБОУ «Гимназия № 2»;
10. ознакомить с требованиями ФГОС;
11. ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
12. ознакомить с учебным кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера, проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется заместителем директора по научно-методической работе.

Для осуществления процедуры оценки предоставляются следующие документы:

1. Анкета, заполненная молодым специалистом (*Приложение 2*).
2. Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (*Приложение 3*).
3. Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Заместитель директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (*Приложение 4*).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по научно-методической работе, в ходе которого:

1. сообщает молодому специалисту результаты оценки;
2. обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
3. согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
4. при необходимости вносит изменения в процесс наставничества;
5. знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап II. Первый-второй год работы. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым специалистом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого специалиста.

Важный момент – планирование посещения занятий молодого специалиста. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого специалиста, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания первого этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития** (*Приложение 5*) до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

1. самообучение;
2. наставничество;
3. участие в профессиональных конкурсах, методических мероприятиях для молодых специалистов;
4. участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «Гимназия № 2».

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ

1. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
2. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
3. Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на год.
4. Обсуждение учебно-методической литературы по предмету.
5. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.
6. Планирование работы классного руководителя (по необходимости).
7. Беседы по направлениям «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы».
8. Обсуждение видов диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.
9. Подготовка и анализ памяток:
Анализ и самоанализ урока.
Обязанности классного руководителя.
Организация работы с родителями.
Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий.
Организация работы с неуспевающими.
10. Обсуждение системы контроля оценки знаний учащихся.
11. Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
12. Анализ портфолио учителя-наставника. Знакомство с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.
13. Участие молодого специалиста в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
14. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
15. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеурочных мероприятий.
16. Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется заместителем директора по научно-методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

1. Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (**Приложение 6**);
 2. Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
 3. Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (**Приложение 7**).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в личное дело молодого специалиста.

Этап III (второй - третий год). Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в МБОУ «Гимназия № 2».

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (*Приложение 8*). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах, мероприятиях, проводимых ГОУДПО «Коми республиканский институт развития образования»;
- участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «Гимназия № 2».

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется заместителем директора по научно-методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

1. Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
2. Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (*Приложение 9*).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по научно-методической работе, в ходе которого:

1. сообщает молодому специалисту результаты оценки;
2. обсуждает возможные перспективы развития специалиста;
3. знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой специалист совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по научно-методической работе следующие документы:

1. отчет молодого специалиста о проделанной работе;
2. оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником (*Приложение 10,11*);
3. план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

1. молодой специалист овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
2. проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
3. показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого специалиста**

(ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	4
1. Мероприятия по знакомству с особенностями МБОУ «Гимназия № 2»			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в методических мероприятиях в рамках МО, ГМО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях МБОУ «Гимназия № 2»			
5.1.			
5.2.			

Молодой специалист _____ / _____

Учитель-наставник _____ / _____

Заместитель директора _____ / _____

« _____ » _____ 20__ г.

АНКЕТА
молодого специалиста

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>Отметьте все необходимое</i>	Учитель – наставник Коллеги Руководитель методического объединения Заместитель директора Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>Отметьте все необходимое</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание профессиональной деятельности Взаимоотношения с учителем – наставником Взаимоотношения с администрацией Другое _____
5.	Что для Вас является наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>Отметьте все необходимое</i>	Способности и склонности Характер работы Условия работы Комфортность коммуникации с коллегами Другое _____
6.	Как часто Вам нужна помощь в решении профессиональных задач?	Часто Иногда Редко Другое _____
7.	Что Вам помогло в процессе адаптации? <i>Отметьте все необходимое</i>	Индивидуальные встречи с наставником Беседы с заместителем директора Участие в семинарах, иных формах методической работы Другое _____
8.	Ваши предложения по организации работы с молодым специалистом	

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого специалиста

(ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

№ 1	Критерии оценки адаптации 2	Оценка 3
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая
2.	Умение планировать работу	Высокое Оптимальное Удовлетворительное Низкое
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Оптимальная Удовлетворительная Низкая
4.	Отношения с коллегами	Доброжелательные Ровные Конфликтные Избегание контактов
5.	Положение в коллективе	Уважительное Стандартное рабочее Неустойчивое
6.	Отношения с учащимися	Доброжелательные Ровные Конфликтные

Учитель-наставник _____ / _____

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о результатах адаптации молодого специалиста

_____ (ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

Результаты адаптации (отметить нужное):

Высокие

Удовлетворительные

Низкие

Аналитический комментарий учителя-наставника

Аналитический комментарий заместителя директора

Аналитический комментарий педагога-психолога

Учитель-наставник _____ / _____

Заместитель директора _____ / _____

Педагог-психолог _____ / _____

С заключением ознакомлен _____ / _____
подпись ФИО молодого специалиста

« _____ » _____ 20__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста**

(ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	4
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в методических мероприятиях в рамках для молодых специалистов развития республиканской системы образования			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях МО, ГМО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях МБОУ «Гимназия № 2»			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист _____ / _____

Учитель-наставник _____ / _____

Заместитель директора _____ / _____

« _____ » _____ 20__ г.

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития молодого специалиста

(ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка
1	2	3
1.	Соблюдение сроков выполняемых работ	Сроки соблюдены Сроки соблюдены частично Сроки не соблюдены
2.	Качество выполняемых работ	Высокое Среднее Низкое
3.	Профессиональная компетентность	Высокая Оптимальная Удовлетворительная Низкая
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполняются Выполняются частично Не выполняются
5.	Выполнение индивидуального плана работы	Выполняется Выполняется частично Не выполняется

Учитель-наставник _____ / _____

«_____» _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о результатах профессионального развития молодого специалиста

_____ (ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

Оценка уровня профессионального развития (отметить нужное):

- Высокий
- Выше среднего
- Средний
- Удовлетворительный
- Низкий

Аналитический комментарий учителя-наставника

Аналитический комментарий заместителя директора

Аналитический комментарий педагога-психолога

Учитель-наставник _____ / _____

Заместитель директора _____ / _____

Педагог-психолог _____ / _____

С заключением ознакомлен _____ / _____
подпись ФИО молодого специалиста

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии профессионального потенциала молодого специалиста

(ФИО, должность)

на период с _____ по _____ 20__ г.

№ 1	Критерии оценки профессионального потенциала 2	Оценка 3
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая

Оценка уровня профессионального развития (отметить нужное):

Высокий
Выше среднего
Средний
Удовлетворительный
Низкий

Аналитический комментарий учителя-наставника

Аналитический комментарий заместителя директора

Аналитический комментарий педагога-психолога

Учитель-наставник _____ / _____

Заместитель директора _____ / _____

Педагог-психолог _____ / _____

С заключением ознакомлен _____ / _____
подпись ФИО молодого специалиста

« _____ » _____ 20__ г.

КРИТЕРИИ

оценивания учителем-наставником педагогической деятельности молодого специалиста

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Не владеет
1	2	3	4	5
1. Теоретическая подготовленность				
1.	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине			
2.	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области предмета			
3.	Свободное владение материалом урока			
2. Методическая подготовленность				
1.	Умение составлять технологическую карту урока, методическую разработку внеурочного мероприятия			
2.	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, изучаемой проблеме			
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися			
4.	Умение объективно оценивать ответ учащегося, объяснять выставляемую отметку			
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала			
6.	Умение использовать технологии активного обучения			
7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока			
8.	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке			
9.	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания			
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности				
1.	Умение анализировать собственную деятельность по преподаванию предмета			
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке			
3.	Владение вербальными средствами общения			
4.	Наличие уверенности			

Учитель-наставник _____ / _____

С заключением ознакомлен _____ / _____
подпись ФИО молодого специалиста

« _____ » _____ 20__ г.

ОЦЕНКА
учителем-наставником педагогической деятельности молодого специалиста

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Не владеет
1	2	3	4	5
1. Устойчивое, активное отношение к профессиональной роли учителя				
1.	Положительное отношение к профессии			
2.	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними			
3.	Анализ и самоанализ результатов деятельности			
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством				
1.	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность			
2.	Умение выделять основные единицы или блоки знаний			
3.	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала			
4.	Владение различными технологиями и методами обучения			
5.	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций			
6.	Владение приемами внеурочной деятельности.			
7.	Понимание структуры образовательного пространства Гимназии			
8.	Творческая организация работы, использование проектных и исследовательских технологий на уроке и во внеурочной деятельности			
9.	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися			
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого специалиста				
1.	Уровень решения профессиональных задач			
2.	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности			
3.	Адекватность самооценки готовности к работе в образовательной организации			

Учитель-наставник _____ / _____

С заключением ознакомлен _____ / _____
подпись ФИО молодого специалиста

« _____ » _____ 20__ г.

АНКЕТА
«Изучение затруднений в работе молодого специалиста»

(ФИО, должность)

№	Вид деятельности	Самооценка (+/-)
1	2	3
Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока / внеурочного занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний учащихся	
Планирование работы учителя		
1.	Календарно-тематическое планирование	
2.	Поурочное планирование	
3.	Планирование внеурочной деятельности	
4.	Планирование кружка	
5.	Планирование работы с родителями	
Организация деятельности учителя		
1.	Организация личного труда	
2.	Организация учебной деятельности учащихся	
3.	Организация внеурочной и воспитательной деятельности	
Контроль и коррекция деятельности учителя		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня обученности учащихся	
3.	Коррекция знаний	
Владение технологией построения современного урока		
1.	Выбор типа урока	
2.	Целеполагание	
3.	Отбор учебного материала	
4.	Отбор форм и методов организации деятельности учащихся	
5.	Применение способов дифференциации обучения	
Индивидуальные затруднения (заполняется в свободной форме)		
1.		
2.		
3.		
4.		

« _____ » _____ 20__ г.