

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 9

«Утверждаю»  
Директор МБОУ СОШ № 9

И.Е.Сергеева  
Приказ № 433 от 30.08.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» на 2022- 2023 учебный год**  
**МБОУ СОШ № 9**

***Составитель:***  
Лапанова Е.А., заместитель  
директора

Срок реализации: 1 год

2022 год  
г. Нефтеюганск

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка .....</b>	<b>3-5</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации .....	3
1.3 Цель и задачи программы наставничества .....	4
1.4 Срок реализации программы .....	4
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
<b>II. Содержание программы.....</b>	<b>5-7</b>
2.1 Основные участники программы и их функции.....	5
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	6
<b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности.....</b>	<b>7-9</b>
3.1 Организация контроля и оценки .....	7
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества .....	8
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год ..</b>	<b>9-11</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>12-16</b>

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как наш коллектив ежегодно пополняется молодыми и вновь прибывшими специалистами.

### **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ № 9 в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказом Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование», Приказом ДОиМП ХМАО-Югры №10-П-411 от 25.03.2022 г. «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Приказом департамента образования и молодежной политики г.Нефтеюганска №111-п от 08.02.2021г. Об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: Приказ МБОУ СОШ №9 №86 от 19.02.2021г. «Об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества»

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

#### **Задачи:**

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что планы ШМО, в которых назначаются наставники для молодых и новых специалистов, составляется на год, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, а также это оптимальный срок для определения динамики, выявления проблем и их устранения.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 31.08. 2023 года.

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

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022-2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Наставляемые будут встречаться с наставниками в соответствии с ИППР, или по ситуации, консультации между ними будут проходить как очно, так и дистанционно, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то

им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Основные участники программы и их функции

База **наставляемых и наставников** в 2022-2023 учебного году определена Приказом МБОУ СОШ № 9 № 491 от 05.09.2022 г.:

> **Наставляемый** Мялицина Мария Андреевна, учитель истории и обществознания (молодой педагог), **наставник** – Лопарева Галина Анатольевна учитель истории и обществознания.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1).

### 2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- 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;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения/ заместителю директора по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации (заместитель директора по научно-методической работе);
- наставники, определённые приказом ОУ.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора, курирующие:

- научно-методическую работу;
- учебный процесс в целом.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на итоговом педагогическом совете и на итоговых заседаниях ШМО учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

#### IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Заместители директора по УВР	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август	Учителя	Заместители директора по УВР, руководители ШМО	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества



3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Август	Учителя, обучающиеся, родители	Заместители директора по УВР, классные руководители, заместитель директора по УВР.	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Август	Учителя, ученики	Заместитель директора по научно-методической работе	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.
5	Обучение наставников	Август-сентябрь	Учителя-наставники	Заместитель директора по научно-метод. работе	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми.
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Сентябрь - Апрель	Творческие группы наставничества	Наставники	Проведение первой организационной, встречи наставника и наставляемого. Ситуационные встречи наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставники, руководители ШМО, заместители директора по УВР	Анкетирование наставляемых и обучающихся: (проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества). Результаты качества обучения.
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь	Наставники	Руководители ШМО, заместители	Проведение мониторинга качества реализации

				директора по УВР	программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников образовательного процесса.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Творческие группы наставничества	Директор, заместители директора по УВР	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

## Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив; поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор программы Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор Педагог-психолог Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>

		целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной Реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>

### Индивидуальный план наставничества

ФИО молодого (вновь прибывшего) специалиста: *Иванов Иван Иванович* Профессия (должность): *Учитель...*

Структурное подразделение: *МБОУ СОШ № 9 г. Нефтеюганск*

Отчётный период: *сентябрь - июнь 2022-2023 учебного года*

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у заместителя директора по УВР	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, его целями и задачами, направлениями текущей деятельности	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
3.	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, библиотекой и т.д.	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
4.	Ознакомление с административной структурой подразделения, порядком оформления внутренней документации (электронные журналы, дневники и т.д.)	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (овладение современными образовательными технологиями, составление технологических карт урока,	В течение года	В итоговый отчёт

	самоанализа урока, проведение классных часов, родительских собраний и т.д.)		
6.	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)	В течение года	В итоговый отчёт
7.	Повышение профессионального образования (курсы, семинары, вебинары регионального и федерального уровня)	В течение года	В итоговый отчёт
8.	Участие в общественной жизни учреждения, города (участие в школьных и городских семинарах, конкурсах, НИК; распространение опыта: проведение открытых уроков, выступления и др.)	В течение года	В итоговый отчёт

Дата \_\_\_\_\_  
 ФИО наставника/ Подпись

Согласовано:

Подпись руководителя

Дата \_\_\_\_\_

Ознакомлен:

Подпись молодого специалиста/

Дата \_\_\_\_\_

## РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Отчёт

об итогах наставничества (Образец)

Молодой специалист: *Иванова Мария Ивановна*

Образование: *высшее*

Профессия (должность): учитель *математики*

Структурное подразделение: МБОУ СОШ № 9 г. Нефтеюганск

Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » сентября 2022 г. по « \_\_\_\_ » июня 2023 г.

### Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	<i>Мария Ивановна</i> для активизации познавательной деятельности школьников не в совершенстве владеет методами и приемами. Совершенствует умения и навыки через самообразование.
Навыки по профилю работы	При планировании и проведении различных видов детской деятельности старается придерживаться норм здоровьесберегающих технологий.

Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
Результаты работы	<p>Были <b>оформлены</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Документация класса/педагога,</li> <li>• Разработаны технологические карты уроков математики, частично с самоанализом,</li> <li>• Конспекты классных часов и родительских собраний (с протоколами),...</li> </ul> <p><b>Ознакомлена с</b>: - основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности.</p> <p><b>Изучила курсы</b>:</p> <p><b>Участвовала</b> в обучающих семинарах, вебинарах, мастер-классах:</p> <p><b>Выступила</b> на ... с докладом по теме.</p>
Дисциплинированность	<i>Мария Ивановна</i> характеризуется как дисциплинированный педагог. Имеет спокойный характер, избегает конфликтных ситуаций.
Взаимоотношение с коллегами	Во взаимоотношении с коллегами <i>Мария Ивановна</i> вежлива и дружелюбна. Со всеми педагогами школы имеет равные отношения.
Работа с высокомотивированными и одаренными детьми	
Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	Старается выполнять требования профессиональной деятельности в соответствии стандарта ФГОС. В совершенстве/ не в совершенстве владеет новыми образовательными технологиями и методами работы с учащимися, способствующими повышению профессиональной компетентности педагога и качества обученности: (перечислить технологии, которыми овладел педагог).

### **Вывод**

За время наставничества *Мария Ивановна* ознакомилась с особенностями работы в образовательном учреждении, повысила уровень подготовки и проведения организованной образовательной деятельности, проводилась предварительная работа, применялись .... В дальнейшем педагог планирует и дальше повышать свой профессиональный рост через ..

### **Рекомендации**

- > Продолжать овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогической грамотности.
- > Изучить и использовать в своей работе современные педагогические технологии.
- > При подготовке к организованной образовательной деятельности активнее использовать ..., игровые приемы и электронные образовательные ресурсы.
- > Необходимо принимать участие в обогащении развивающей пространственной среды дидактическим материалом в соответствии с принципами ФГОС НОО (ООО/СОО).
- > Научиться анализировать и оценивать педагогический процесс. Проявлять заинтересованность, творческий подход, компетентность во всех образовательных областях.

Наставник: учитель (какого предмета) *Петрова Ольга Петровна*.

"\_\_" июня 2023 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а):

---

(подпись молодого/вновь прибывшего специалиста)