

Государственное бюджетное учреждение  
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ ЦППМСП  
Петродворцового района  
Санкт – Петербурга «Доверие»  
О.В. Вашечкина  
Приказ №01-06/82 от 02.09.2024

Персонализированная программа работы наставника  
с учителем – логопедом на 2024-2025 учебный год

Составитель:  
Якимович Инна Валериевна  
педагог-наставник

Санкт-Петербург  
2024 г

### **Сведения о педагоге – наставнике:**

Якимович Инна Валериевна, учитель - логопед

**Образование:** высшее

**Педагогический стаж:** стаж по данной специальности 38 лет.

**Место работы:** ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

**Квалификационная категория:** высшая

### **Сведения о наставляемом:**

Максимова Любовь Александровна, учитель - логопед

**Образование:** высшее

**Педагогический стаж:** стаж по данной специальности - нет.

**Место работы:** ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

**Квалификационная категория:** нет

(новый специалист, вновь принятый на работу)

### **Пояснительная записка**

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога, пришедшего на работу в новый коллектив, может протекать длительное время. Исследования работы с педагогами показывают, что наибольшие сложности у этих педагогов вызывают вопросы, оформление документации, организация консультаций с родителями обучающихся с ОВЗ, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что педагог изначально имеет достаточные знания, но переходит в совершенно новый коллектив и знакомится с новым руководителем. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

#### **Актуальность**

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование.

Инклюзивное образование, призванное включить детей с ОВЗ в образовательный процесс, находится в состоянии постоянного развития и изменения, поэтому педагогам нужны навыки для управления этими изменениями, а также инструменты реагирования на изменчивые потребности и требования общества. Наставническая деятельность выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы. Несмотря на масштабную работу в области проведения курсов повышения квалификации педагогических работников по вопросам

инклюзивного образования детей с ОВЗ и инвалидностью, педагоги на местах сталкиваются со множеством ежедневных трудностей в процессе работы с детьми с ОВЗ. Даже несмотря на изначально высокий уровень теоретической подготовки к работе с детьми с ОВЗ педагоги отмечают страх и неготовность реализации изученных специальных методов на практике. Работа с детьми ОВЗ — это деятельность по решению проблем, которая требует постоянного и систематического планирования, оценки, размышления, а затем уже модифицированного действия. Исходя из этой трактовки, педагог не может быть экспертом по всем вопросам, возникающим в процессе инклюзивного образования, несмотря на то, что базовые знания имеют решающее значение, необходимо непрерывное обучение. Наставническая деятельность, выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы. Наставник вселяет в педагога уверенность в собственных силах, подчеркивая, что для данной категории детей особенно важна поддержка и принятие. Наставник также выполняет информирующую функцию, привлекая педагога к участию не только в мероприятиях Центра, но и в городских и региональных конкурсах, тем самым повышая мотивацию педагога.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы.

#### **Законодательная база**

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ✓ ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- ✓ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- ✓ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- ✓ Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».
- ✓ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель:	Оказание помощи специалисту, вновь принятому на работу. Создание условий для успешной адаптации специалиста к работе, его самореализации, для приобретения им практических навыков в работе с детьми ОВЗ и инвалидами, путем передачи опыта от наставника к
-------	---

	наставляемому.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание помощи педагогу в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;</li> <li>- обучение педагога в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов.</li> <li>- содействие достижению педагогом высокого качества труда;</li> <li>- воспитание у педагога чувства личной ответственности за результаты своей деятельности;</li> <li>- обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях;</li> <li>- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации коррекционной деятельности,</li> </ul>
Форма наставничества	педагог-педагог
Модель взаимодействия	опытный педагог - педагог
Вид наставничества	традиционное (один на один)
Расписание встреч	Встречи 2 раза в месяц по вторникам Сентябрь-май
Режим работы	Смешанный (очный, онлайн)
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-воспитательное наставничество</li> <li>2. Учебно-методическое наставничество</li> </ol>
Этапы реализации программы	<p><b>1 этап. Диагностический</b></p> <p><b>Цель этапа:</b> выявление уровня имеющихся ЗУН вновь принятого педагога, сильных и слабых сторон деятельности, фиксация фактов, событий и ситуаций, указывающих на наличие профессиональных затруднений.</p> <p>Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор информации для формирования плана действий наставника;</li> <li>- анализ основных умений педагога на данном этапе, его запросов, потребностей;</li> <li>- выявление и формулировка проблемы, ее изучение, оценка имеющихся в образовательной организации условий.</li> </ul>
	<p><b>2 этап. Проектный</b></p> <p><b>Цель этапа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом,</li> <li>- поиск внутренних и внешних ресурсов</li> <li>- разработка плана наставничества</li> <li>- определяются и ранжируются проблемные вопросы.</li> </ul>
	<p><b>3 этап. Деятельностный</b></p> <p><b>Цель этапа:</b> реализация направлений работы наставника с педагогом в рамках программы.</p> <p><b>Содержание этапа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация коррекционных занятий для повышения профессионального мастерства наставляемого педагога;</li> <li>- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса (приложение 3);</li> </ul>

	- изучение и обобщение материала, накопленного наставляемым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности наставляемого педагога.
	<b>4 этап. Рефлексивный</b> <b>Цель этапа:</b> подведение итогов работы и анализ эффективности обучения наставляемого педагога. <b>Содержание этапа:</b> - оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста; - подготовка и реализация наставляемым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ
<b>Планируемые результаты</b>	- успешная адаптации педагога в Центре; - повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми ОВЗ и инвалидами; - обеспечение непрерывного повышения качества коррекционной работы; - совершенствование методов работы педагога по развитию обучающихся с ОВЗ и инвалидами; - использование в работе педагога современных педагогических технологий; - умение работать с ребенком на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.
<b>Срок реализации</b>	Сентябрь 2024 – Май 2025

## **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и наставляемым педагогом. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога. В частности, выделяются четыре этапа данной работы:

**1. Диагностический этап.** Центральное звено в организации помощи педагогу, вышедшему из декрета - предварительная работа с ним, а именно: проводится анкетирование (приложение 1), диагностическая беседа, в ходе которой выявляются затруднения и профессиональные трудности в работе с детьми инвалидами и ОВЗ, определяется круг его обязанностей и полномочий. По результатам анкетирования вырабатывается программа адаптации. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. Педагог нуждается в практических советах, по результатам которого вырабатывается программа адаптации. На данном этапе в работе с наставляемым педагогом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагог-психолог.

**2. Проектный этап.** На данном этапе составляется план работы наставника с наставляемым педагогом. Вырабатываются основные направления работы с наставляемым педагогом, проводится работа над темой самообразования, определяются и ранжируются проблемные вопросы, осуществляется планирование методической работы, оговаривается индивидуальный стиль деятельности. Для дальнейшей более эффективной работы наставляемому педагогу предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 2), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом Центра. В случае необходимости проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом. Наставничество на этом этапе

призвано снять напряжение с педагога, поддержать его. Наставник фокусирует внимание педагога на важности гуманистического подхода к ребенку и ориентирует его на принятие и эмпатию. Здесь важно дать возможность увидеть потенциал совместной деятельности с данными детьми, показать, что в случае достижения успеха данным ребенком повышается эффективность и соответственно, самого педагога

**3. Деятельностный этап.** На этом этапе педагог активно практикует обучение детей с ОВЗ и инвалидов. Неожиданная реакция ребенка с ОВЗ на те или иные ситуации, нестандартные проявления саморегуляции, проблемное поведение, взаимодействие с родительской общественностью и т.д. могут стать непреодолимыми барьерами для педагога. Наставничество на этом этапе будет направлено на точечное применение в возникающих проблемных ситуациях специальных коррекционных методов и приемов. Наставник не напоминает теорию, а дает конкретные практикоориентированные советы, которые дают возможность молодому педагогу построить свою траекторию поведения в той или иной ситуации. Тем самым осуществляется корректировка профессиональных умений наставляемого педагога. Педагог-наставник и наставляемый педагог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

**4. Рефлексивный этап.** На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, в районных методических объединениях, посещение и анализ занятий, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции педагога, определяет степень его готовности к выполнению самостоятельно своих функциональных обязанностей. Происходят диагностика и рефлексия результатов деятельности педагога. С точки зрения социально-воспитательного наставничества будет исследоваться уровень удовлетворенности педагога, родителей и администрации. Методическое наставничество обратит пристальное внимание на рефлексию результатов коррекционной работы, таких как успеваемость ребенка в школе, его поведение, взаимоотношения в семье, а также результативность самого педагога: участие в мероприятиях Центра, семинарах и т.д.

**Ожидаемые результаты** Педагог способен к самостоятельным действиям, решению проблем, управлению процессом собственного развития, образования. Умеет понимать себя, осознавать и умело использовать собственные ресурсы. Удовлетворенность родителей результатами проведенной работы с детьми ОВЗ и детьми инвалидами, и результаты мониторингов в отношении обучающихся (повышение уровня обученности, воспитанности), улучшение психологического климата в коллективе. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (приложение 4.).

**Календарное планирование работы  
наставника с наставляемым педагогом  
сентябрь 2024 – май 2025 г**

**Цель:** осознание педагогом структуры нарушения ребенка с ограниченными возможностями здоровья и в создании, исходя из этого, специальных условий.

<b>Дата проведения</b>	<b>Тема</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Контроль исполнения</b>
<b>Сентябрь 2024</b>	Знакомство с документацией учителя-логопеда	Изучение документации, составление аналитических справок и отчетов за прошедший учебный год, правильное заполнение журнала и подсчет часов.	Очная	
<b>Сентябрь 2024</b>	Речевые карты учащихся	Обучение заполнению речевых карт	Очная	
<b>Сентябрь 2024</b>	Диагностика	Выбор методик для диагностирования учащихся 1-4 классов  Обсуждение результатов диагностики учащихся 1-4 классов	Очная	
<b>Октябрь 2024</b>	Практическое занятие (индивидуальное) наставника	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ.	
<b>Ноябрь 2024</b>	Изучение нормативно-правовой базы обучения лиц с ОВЗ, рекомендаций ПМПК ребенка и помощь в составлении и индивидуального плана развития ребенка.	Знание –  -Федерального закона «Об образовании в РФ»,  -образовательных стандартов по предмету,  - норм оценки результатов коррекционной работы с обучающимися.	Онлайн  направлен на эл.наставляемого почту перечень «проблемных» вопросов для изучения и обсуждения;  -перечень практических заданий требования к представлению	

			<p>результатов их выполнения;</p> <p>-перечень рекомендуемых информационных источников;</p> <p>-подборка актуальных статей, материалов для рефлексивного чтения.</p>	
<b>Декабрь 2024</b>	Логопедическое сопровождение детей с ОВЗ и инвалидностью.	Оказание логопедической помощи детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей с ОВЗ и инвалидов.	Папка обязательной документации учителя - логопеда в Центре  -диагностический пакет.	
<b>Январь 2025</b>	Практическое занятие групповое.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ	
<b>Февраль 2025</b>	Диагностическая работа.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация с учетом возрастных, индивидуальных и психофизических возможностей.	Практическое занятие.	
<b>Март 2025</b>	Практическое занятие групповое.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	



<b>Апрель 2025</b>	Работа в методическом объединении.	Структура работы в методическом объединении. Информационный обмен с руководителем МО.	Просмотр выступления наставляемого педагога с презентацией на МО учителей-логопедов, поддержка профессионального сообщества в вопросах образования детей с ОВЗ и взаимодействия с семьями.	
	Практическое занятие индивидуальное.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	
<b>Май 2025</b>	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Структура консультирования родителей и педагогов.  Особенности взаимодействия с родителями, имеющими детей ОВЗ и инвалидов.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.	
	Анализ деятельности по плану работы за 12 месяцев	Анализ эффективности планирования работы наставляемого педагога. Выводы.	Определение направлений работы на период (пол года).	

#### **Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого педагога.

2. Контроль за деятельностью наставляемого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА  
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕДАГОГА  
ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»**

Педагог \_\_\_\_\_

№	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 коррекционной работы с обучающимися			
<b>1. В деятельности педагога-психолога:</b>				
	1.1. Разработка рабочих программ и методических разработок занятий			
	1.2. Моделирование занятия			
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи занятия;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка конспекта занятия			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, беседа, диагностическое тестирование, опрос, проблемная ситуация и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
<b>2. Реализация:</b>				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) занятия;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) занятия;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	проведение занятий различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			

г)	приемы формирования УУД			
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.			
3. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа занятия			
	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?			
	• Самообразованию;			
	• Курсам повышения квалификации;			
	• Практико-ориентированному семинарам;			
	• Мастер-классам;			
	Индивидуальной помощи со стороны наставника			
	предметным кафедрам;			
	• Семинарам, вебинарам;			
	• Конференциям, круглым столам;			
	<b>Хотелось бы</b>			
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

### Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. Постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать педагогу возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты упражнений, тестовых заданий.
5. Посещайте занятия педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите у педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

### Памятка наставляемому

#### Коллега, помни!

- В целях надлежащего исполнения своих должностных обязанностей обращайся к наставнику за профессиональным советом.
- Принимай участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, непосредственно с куратором и наставником.
- Изучай информационные ресурсы.

#### Обрати внимание!

В случае возникновения трудностей в работе с наставником имеешь право представить непосредственно куратору обоснованное ходатайство о замене наставника.

В период наставничества:

- Самостоятельно выполняй задания наставника с учетом рекомендаций.
- Заимствуй опыт, переданный наставником в том числе по решению поставленных задач.
- Учитывай рекомендации наставника.
- Не забывай о выполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству!

**ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие»  
ОТЗЫВ наставника о занятии**

ФИО наставляемого педагога:

Критерии	Баллы
Цели занятия, его план были открыты обучающимся, конкретны и побудительны для них.	
Замысел занятия реализован.	
Содержание занятия оптимально (научно, доступно).	
Проблемный характер изложения материала.	
Обучающиеся имели возможность выбора форм и средств работы, вариантов представления результатов.	
Были созданы условия для актуализации опыта обучающихся, их личностного общения:	
<i>-в предметной области;</i>	
<i>-в области информационных технологий;</i>	
<i>-в проектно-аналитической деятельности;</i>	
<i>-в исследовательской деятельности;</i>	
<i>-в плане продолжения образования и эффективного самообразования;</i>	
<i>-коммуникативность, способность к эффективному общению, регулированию конфликтов;</i>	
<i>-критическое мышление;</i>	
<i>-креативность, установка на творчество;</i>	
<i>-самостоятельность и ответственность;</i>	
<i>-рефлексивность, способность к самооценке и самоанализу;</i>	
<i>толерантность, уважение к межкультурным и прочим различиям;</i>	
Занятие способствовало расширению общекультурного кругозора.	
Занятие помогло обучающимся в ценностно-смысловом самоопределении.	
Обучающиеся получили помощь в решении значимых для них проблем.	
Педагог сумел заинтересовать обучающихся, владел аудиторией	
Комфортность образовательной среды: материально-техническое обеспечение, удобство расстановки рабочих мест.	
Качество методического обеспечения (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях и пр.) методы обучения и контроля адекватны возможностям обучающихся.	
Психологическая комфортность: благоприятный климат (доброжелательность, лично-гуманное отношение к обучающимся).	
Партнерский стиль отношений педагога и обучающихся	
<b>Всего баллов:</b>	

Вывод: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Предлагается оценить каждую из позиций по следующей шкале:**

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Достигнуто в высокой степени          | 4 балла |
| 2. Достигнуто почти в полной мере        | 3 балла |
| 3. Достигнуто частично                   | 2 балл  |
| 4. Достигнуто в малой степени            | 1 балл  |
| 5. Не достигнуто (или не входило в цели) | 0 балл  |

**ОТЧЕТ  
об итогах наставничества**

Наставляемый педагог \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заклучение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Рекомендации

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(подпись наставляемого)

**Примечание**

В целом, эффективность работы педагога и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий; взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым педагогом трудовых обязанностей.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить педагогу; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу педагогу

**Анкета удовлетворенности наставляемого  
Форма «педагог – педагог»**

ФИО \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Закрепление лидерского и профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Удалось выстроить траекторию собственного профессионального развития.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков ?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]



