

СОГЛАСОВАНА

Советом родителей

МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат

с. Чаа-Холь

«23» 08 2021г

РАССМОТРЕНА

на Педагогическом совете

Протокол № 1

«25» 08 2021г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказ МБОУ СОШ

им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь

№ 4 «25» 08 2021г.

Директор МБОУ СОШ

им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь

Жара-оол Т.Е.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной школы им. Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь, Чаа-Хольского  
кожууна Республики Тыва»

Чаа-Холь, 2021г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	<b>Пояснительная записка (краткая аннотация)</b> .....	1
1.1.	Актуальность программы наставничества.....	2
1.2.	Цель и задачи программы наставничества.....	2
1.3.	Срок реализации программы.....	2
1.4.	НПА и взаимосвязь с другими документами организации.....	2-3
1.5.	Применяемые методы и формы наставничества и технологии.....	3-4
2.	<b>Содержание программы наставничества</b> .....	4
2.1.	Основные участники программы и их участники.....	4
2.2.	Механизмы управления программой наставничества.....	5
3.	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	5
3.1	Организация контроля и оценки.....	6-7
	SWOT-анализ.....	8
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества.....	9-11
4.	Ожидаемый результат реализации программы.....	11
5.	<b>Список использованной литературы и источников</b> .....	11
	<b>Приложения:</b>	
	1) План реализации программы наставничества.....	12-15
	2) Дорожная карта программы.....	16-20
	3) Диагностические материалы программы.....	20-25
	4) Информационная справка.....	26-27

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	<b>Пояснительная записка (краткая аннотация)</b> .....	1
1.1.	Актуальность программы наставничества.....	2
1.2.	Цель и задачи программы наставничества.....	2
1.3.	Срок реализации программы.....	2
1.4.	НПА и взаимосвязь с другими документами организации.....	2-3
1.5.	Применяемые методы и формы наставничества и технологии.....	3-4
2.	<b>Содержание программы наставничества</b> .....	4
2.1.	Основные участники программы и их участники.....	4
2.2.	Механизмы управления программой наставничества.....	5
3.	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	5
3.1	Организация контроля и оценки.....	6-7
	SWOT-анализ.....	8
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества.....	9-11
4.	Ожидаемый результат реализации программы.....	11
5.	<b>Список использованной литературы и источников</b> .....	11
	<b>Приложения:</b>	
	1) План реализации программы наставничества.....	12-15
	2) Дорожная карта программы.....	16-20
	3) Диагностические материалы программы.....	20-25
	4) Отчет наставника.....	26
	5) Информационная справка.....	27-28
	6) База данных наставников.....	29
	7) База данных молодых педагогов.....	30

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

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.

Актуальность разработки программы наставничества состоит в содействии решению кадровых вопросов, обеспеченности кадрами образовательного учреждения и создании новой плодотворной среды в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов и обучающихся. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

### **1.2. Цель и задачи программы аставничества**

**Цель программы:** Содействие в устранении выявленного дефицита, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и **молодых специалистов**.

#### **Задачи программы:**

- 1) 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;
- 2) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, также ежегодно отслеживать динамику развития деятельности каждого наставляемого.

### **1.3.Сроки реализации программы:**

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года:

1. Запуск программы - 2021 - 2022 уч. год.
2. Практическая реализация программы - 2022 - 2023 уч. год.
3. Завершение программы - 2023 – 2024 уч. Год

### **Этапы реализации программы**

Первый этап – подготовительно-диагностический.

Второй этап – адаптационный.

Третий этап – формирующий.

Четвёртый этап – контрольно-оценочный этап.

### **1.4. Основания для разработки программы наставничества, взаимосвязь с другими документами МБОУ СОШ им.Ш.Ч. Сат с.Чаа-Холь**

#### **НПА федерального уровня**

1. Распоряжение МП РФ г-145 от 25.12.2019 versiya 3
2. Письмо о целевой модели наставничества
3. Письмо МП РФ и ПРФ о наставничестве

#### **НПА регионального уровня**

1. Приказ МО РТ о целевой модели наставничества

2. Приказ МО РТ о формировании рег.реестра лучших практик

3. Приказ о положении порядка Наставничества

#### **Взаимосвязь с другими документами школы**

1. Устав МБОУ СОШ им Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь

2. ООП НОО, ООП ОО, ООП СОО, соответствующие обновленным ФГОС НОО и ФГОС ОО, ФГОС СОО.

3. Программа развития

4. Отчет о результатах самообследования деятельности

5. Положение о педагогическом совете

6. Положение о методическом совете

7. Положение о наставничестве

8. Программа воспитания

9. Рабочие программы по предметам и внеурочной деятельности

10. Планы-социально-психологической службы

#### **Обоснование программы**

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование».

#### **1.5. Планируемые результаты, применяемые методы, формы наставничества и технологии:**

##### **Планируемые результаты программы наставничества:**

- измеримое улучшение показателей в Чаа-Хольской средней школе в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Это** собеседования, ознакомление с требованиями к профессиональной деятельности, инструктаж, встречи с опытными педагогами, посещение и взаимопосещение уроков, открытые уроки, мастер-классы, внеклассные мероприятия, семинары, анкетирование, методические консультации, участие в различных конкурсах, прохождение курсов, корректировка действий и т.д.

Для реализации программы наставничества могут использоваться следующие технологии: супервизии и тьюторство-индивидуальное, личное наставничество, коучинг-командное или групповое наставничество (РСП)

#### **Методы наставнической деятельности:**

- Консультирование
- Информирование
- Личный пример

Методы сбора и обработки информации: Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, диагностика, мониторинг, развивающая обратная связь, swot-анализ, аудит, взаимонаблюдение.

Формы методической работы образовательной организации с наставляемым:

- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);
- активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Участники программы и их функции

Администрация МБОУ СОШ им Ш.Ч.Сат с.Чаа-Холь, куратор реализации программы, педагоги-наставники, наставляемые, социально-психологическая служба.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Функции наставников.** Помогают вырастить хорошего специалиста из новичка: передают профессиональные знания, делятся опытом, курируют задачи. Знакомят с коллегами, объясняют правила и нормы корпоративной жизни — помогают освоиться в коллективе. Формируют команду специалистов, подготовленных для работы в конкретной организации.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Функции и обязанности наставляемого.**

1. Изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы образовательной организации, функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в определённые 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. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

**Функции куратора.** Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации проекта педагогического наставничества и контроль. Куратор выполняет следующие действия: организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует

наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников.

**Наставник** – учителя стажисты, опытные педагоги, учителя-активисты, обучающиеся.

**Наставляемый** – молодые педагоги, вновь прибывшие педагоги, обучающиеся.

**Куратор** - зам. директора по НМР Сундуй НА.

## 2.2. Механизм управления программой наставничества

Реализация программы наставничества рассчитана на 3 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем директора по НМР, руководителем школы. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим коллективу, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией образовательного проекта наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.

МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества (анкетирование, диагностика)
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества.

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора относят:

- сбор и работу с базой наставников и наставляемых;
- организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

## Управление программой наставничества



Приложение 1. План реализации программы наставничества

Приложение 2. Дорожная карта.

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1. Организация контроля и оценки

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества — это система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных её элементов.

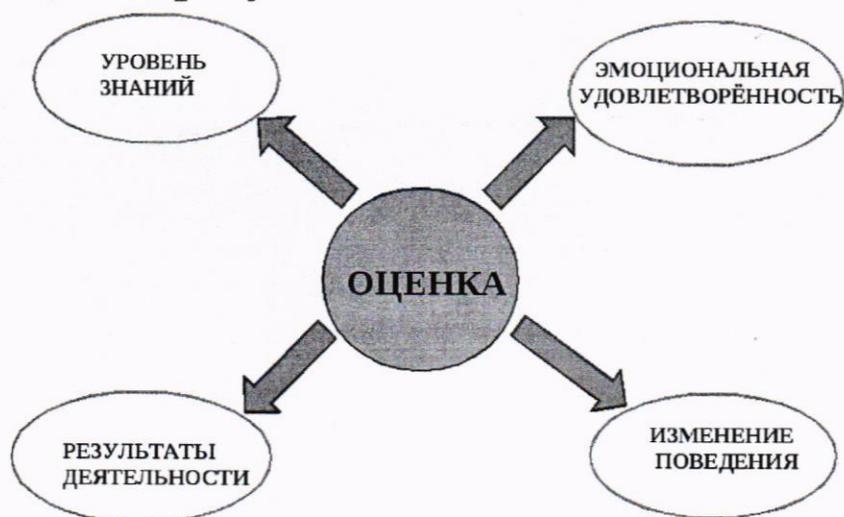
Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в образовательной организации.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, а также динамики образовательных результатов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений определённых показателей.

## Оценка результатов наставничества



Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Анкета для выявления запросов наставляемых.
2. Анкета для выявления компетенций наставника.
3. Дневник наставника.
4. Дневник наставляемого.
5. Анкета удовлетворенности наставника.
6. Анкета удовлетворенности наставляемого.
7. Отчет наставника.
8. База наставников.
9. База наставляемых.

**Приложение 3.** Материалы для диагностики.

Все материалы и работы выставляются на школьном сайте <https://school-chaa-hol.rtyva.ru/>

### SWOT-анализ программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <p>Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет</p>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <p>– Значительна доля участников (0%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</p> <p>– Низкая активность участников(0%) Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</p>
	<p>У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>У участников Программы (100%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>– Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>- Эффективная система мотивации участников Программы (100%);</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников (100%);</p> <p>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества(100%)</p>	<p>– Наставляемые (0%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества;</p> <p>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы (0%);</p> <p>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников (0%);</p> <p>Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели (%);</p> <p>Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми (%);</p> <p>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками (%).</p>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов (100%);</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов (100%);</p> <p>Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества (100%).</p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <p>-Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО (%);</p> <p>-Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры (%);</p> <p>-Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества) (%)</p>

**Вывод:** эффективность программы наставничества – 100%, оптимальный уровень удовлетворенности наставляемого и наставника.

### 3.2. Показатели оценки результативности программы наставничества

В результате реализации Программы наставничества в 2021-2024 гг. в МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь»:

- Разработана и реализуется программа РСП «Школа молодого педагога» на базе МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь.
- Повышение профессиональной компетентности педагогов: профессиональное мастерство положительно влияет на качество образования в школе.
- Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию.
- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых учащихся.
- Продвижение лучших практик наставничества в муниципальных и региональных конкурсах.

#### Качественные результаты:

Качество работы учителей (МС) по предмету:

№	ФИО наставляемого	Период	% успеваемости	% качества
1	Даваа Белек Николаевич Учитель математики и информатики	2021-2022	100	42%
		2022-2023	100	43%
		2023-2024		
2	Араптан Саглай Александровна учитель биологии	2021-2022	100	38%
		2022-2023	100	41%
		2023-2024		
3	Чымба Евгения Андреевна Учитель начальных классов	2021-2022	100	48%
		2022-2023	100	51%
		2023-2024		
4	Токаш-оол Май-оол Анатольевич	2022-2023	100	89%
		2023-2024		
5	Монгуш Эдиски Ролановна	2023-2024		

Качество работы учителя ОГЭ и ЕГЭ по предмету:

№	ФИО наставляемого	Предмет	Период	% успеваемости	% качества
1	Даваа Белек Николаевич	Математика 9кл	2021-2022	100	29%

		Информатика 9 кл	2022- 2023	100%	54%
		Математика 11 класс	2023- 2024		
2	Араптан Саглай Александровна	-	2021- 2022	-	-
		биология	2022- 2023	67%	17%
		биология	2023- 2024		
3	Арапчор Алдынай Алдын-Хереловна	физика	2023- 2024		

**Количественные результаты программы наставничества:**

№	Наименование показателя	2021	2022	2023	2024	2025
<b><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></b>						
1	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	55	60	70	
2	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>	52	56	60	73	
<b><i>В области развития кадрового потенциала</i></b>						
3	Доля педагогов – молодых специалистов, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов)</i>	10	20	35	39	
4	Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли	2	5	7	9	

наставника, % (отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся)						
---	--	--	--	--	--	--

#### 4. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.

**Приложение 4.** Информационная справка.

#### 5. Список использованных источников и литературы.

1. За руки с учителем. Сборник мастер-классов, проведенных Международных Педагогических чтениях по Гуманной педагогике. Изд, 2009г.
2. Педагогические притчи. Шала Амоношвили, 11 издание.
3. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества.
4. Скоморохова М.И. Психолого-педагогические теории и технологии начального образования. В 2-х частях. Часть 1. Издание 2-е, исправленное и дополненное. — Иркутск: ВСГАО, 2012. — 216 с.

#### Интернет ресурсы:

2. <https://uotodzha.ru/?p=654>
3. <https://multiurok.ru/files/nastavnichestvo-kak-effektivnyi-metod-professional.html>
4. [https://infourok.ru/pamyatki\\_sovety\\_molodomu\\_uchitelyu-317002.htm](https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm)
5. <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2018/04/06/organizatsiya-nastavnichestva-v-obrazovatelnom>
6. <https://yandex.ru/video/preview/16620647166468411725>
7. [https://kpfu.ru/staff\\_files/F1055387506/Nastavnichestvo\\_v\\_obrazovanii\\_chast\\_2\\_13.04.2023\\_s\\_o\\_blozhkoj.pdf](https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_o_blozhkoj.pdf)
8. <https://solncesvet.ru/blog/psihologiya-i-vospitanie/psihologo-pedagogicheskie-tehnologii/> - психолого-педагогические технологии: какие и как используются.
9. [https://vk.com/wall-82260211\\_1510](https://vk.com/wall-82260211_1510).

Приложение 1.

План реализации программы наставничества

Срок	Планируемые мероприятия	Результат/ Отметка о выполнении
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</p> <p>Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов</p> <p>Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление рабочей программы по предмету;</li> <li>- составление рабочей программы по внеурочной деятельности;</li> <li>- работа с учебно- методической литературой;</li> </ul> <p>Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p>	Справка, консультация
Октябрь	<p>Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p> <p>Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.</p> <p>Структура урока в условиях реализации ФГОС.</p> <p>Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p>	Совещание при завуче  Протокол совещания
Ноябрь	<p>Педагогические проблемы молодого специалиста.</p> <p>Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p>	справка
Декабрь	<p>Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.</p> <p>Методическая разработка: «Мой первый урок».</p> <p>Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p>	беседа

Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.	+
Февраль	Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами. Работа молодого педагога в ШМО Посещение молодым специалистом занятий наставника.	+
Март	Проектная деятельность учителя. Виды уроков. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».	+
Апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». Выступление по теме самообразования на ШМО. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	.+
Май	Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».	Справка  Творческий отчет
<b>2 год</b>		
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков.	
Октябрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию». Освоение технологии работы над выбранной темой. Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.	Протокол заседания ШМО
Ноябрь	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	+

	Презентация портфолио наставником. Посещение молодым специалистом занятий наставника.	
Декабрь	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Анализ и самоанализ уроков. Анализ работы за первое полугодие.	+
Январь	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися. Мониторинг профессионального роста МС. Взаимопосещение уроков.	Протокол заседания ШМО
Февраль	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.	+
Март	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе». Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей. Анализ контрольных работ, работа над ошибками.	+
Апрель	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС. Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Подготовка к годовым контрольным работам.	+
Май	Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год». Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	+
<b>3 год</b>		
Сентябрь	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.	+

Октябрь	Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине. Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания. Посещение стажером урока наставника. Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником. Посещение занятия стажера наставником. Самоанализ урока.	+
Ноябрь	Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания. Посещение стажером внеклассного занятия наставника. Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником. Самоанализ внеклассного занятия.	+
Декабрь	Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие.	+
Январь	Портфолио молодого специалиста. Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Оказание методической помощи.	+
Февраль	Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ. Показать опыт работы по применению педагогической технологии.	+ Мастер-класс
Март	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока. Посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.	+ семинар
Апрель	Участие в профессиональных конкурсах педмастерства Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки.	
Май	Оформление документации. Составление отчета. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».	Творческий отчет

## Приложение 2.

### 2 Дорожная карта программы наставничества

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно - диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы.

№ п/п	Этапы	Цель этапа	Содержание и результат	Сроки	Ответственные
1	<b>Подготовительно-диагностический этап</b>	Формирование нормативной базы наставничества. Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Содержание: Сформировать команду: назначить координатора и службу сопровождения.  Сформировать нормативно-правовую базу для создания в школе системы наставничества. (Положение о наставничестве).  Методические рекомендации наставнику.  Контрольно-аналитическая документация.  Диагностические методики для наставников и наставляемых). Информировать коллектив. Результат этапа: Создана дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества. Определены ресурсы.	Сентябрь-октябрь 2021  2022  2023	Директор Заместитель и директора  Педагоги Куратор программы  Педагогический совет
<p>Организационная встреча с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом. Собрать запросы. Определить задачи, ожидаемые результаты.</p>					
2	<b>Адаптационный этап</b>	Формирование диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый».	Содержание: собрать данные о потенциальных наставниках и наставляемых.  Отбор наставников. Обучение наставников (куратор	Сентябрь 2021 2022 2023	Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи

		<p>Приспособление (адаптация) наставника и наставляемого друг к другу.</p>	<p>показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты)</p> <p>Мотивация наставников Закреплённый и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе.</p> <p>Разработать инструменты и организацию встречи для формирования пар.</p> <p>Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени. Установление доверительного продуктивного</p> <p>общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям</p> <p>общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др.</p> <p>Результат этапа: сформирована база наставляемых с картой запросов и база наставников. Установлен контакт.</p>		
--	--	--	---	--	--

Результат для наставника: сформирована стратегия, определён регламент будущих встреч и примерный тематический план, выбран формат взаимодействия. План работы учителя-наставника с наставляемым.

Результат для наставляемого: выявлены профессиональные дефициты и запросы. Карта запросов педагога.

Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.

Среди обсуждаемых тем: выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям; определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого; формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки

времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

Наличие Дорожной карты профессионального роста наставляемого.

3	<b>Формирующий этап</b>	Совместная деятельность по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.	<p>Содержание: на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности</p> <p>наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование</p> <p>саморазвития и самообразования и др.</p> <p>При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемыми.</p> <p>Проведение консультаций, бесед, встреч, семинаров-практикумов.</p> <p>Командное обучение.</p> <p>Проектные сессии.</p> <p>«Горизонтальное обучение»</p> <p>Форсайт-сессии.</p> <p>Тьюторство.</p> <p>Коуч-сессии.</p> <p>Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы, влияния программы на рост педагога.</p> <p>Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары.</p> <p>Повышение квалификации на партнёрских образовательных площадках.</p>	Ноябрь-декабрь 2021-2023	Заместитель и директора Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи
---	-------------------------	---	--	--------------------------	---

Результат для наставника и наставляемого: реализована программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.

Результат для наставника: проведены мастер-классы, консультации, беседы, анализ уроков. Определена степень готовности наставляемого к выполнению его профессиональных обязанностей. Результат для наставляемого: включенность в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности наставляемого.

4	<b>Контрольно-оценочный этап</b>	<p>Действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста</p>	<p>Содержание: процедура завершения взаимодействия, подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения серий открытых уроков.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p> <p>Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.</p> <p>Награждение лучших наставников.</p> <p>Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в региональном конкурсе.</p> <p>Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.</p>	январь – май 2022 2023 2024	<p>Директор школы Зам. директора Куратор программы Наставники Наставляемые</p>
---	----------------------------------	---	---	-----------------------------	--

Результат для наставника: лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

Результат для наставляемого: рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик, методических пособий. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

### Приложение 3. Диагностические материалы программы наставничества

#### Анкета наставника (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

**Анкета наставляемого (первичная диагностика)**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

#### Анкета наставляемого (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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 (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	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 от 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? \_\_\_\_\_

14.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

### Анкета наставника (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

### Сводный анализ Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой - \_\_\_\_\_ Довольны результатом – \_\_\_\_\_

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Полезность совместной работы с наставляемым	

**Сводный анализ  
Личностная оценка наставляемых**

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой -                      Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	

Приложение 4.

4.

**ОТЧЕТ НАСТАВНИКА**

ФИО наставника:

Программа наставничества:

Форма наставничества:

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1			
2			

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
ФИО (подпись) (дата)

уратор: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
ФИО (подпись) (дата)

Приложение 4.

4. Информационная справка

Наименование ОО	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа им. Ш.Ч. Сат с. Чаа-Холь Чаа-Хольского кожууна Республики Тыва»; сокращенное – МБОУ СОШ им. Ш.Ч. Сат с. Чаа-Холь
ИНН	17001660
Учредитель:	Администрация Чаа-Хольского района РТ
Дата основания: указать	Сентябрь 1980 года
Юридический адрес:	667000, Республика Тыва, с.Чаа-Холь, ул.Школьная, 1
тел., E-mail:	☐ 8(394-43)21407, <a href="mailto:chaa_hol@mail.ru">chaa_hol@mail.ru</a>
Лицензия	Лицензия Министерства образования и науки Республики Тыва № 490 Серия 17Л01 №0000215 № 282 от 22.12.2016 года
Приложение к лицензии	отсутствует
Краткие сведения о структуре образовательной организации.	<p>Управление школой осуществляется в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в РФ» и основывается на принципах демократии, гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, гражданственности, свободного развития личности, автономности и светского характера образования.</p> <p>Управление школой осуществляется на основе сочетания принципов самоуправления коллектива и единоначалия. Непосредственное управление школой осуществляет директор.</p> <p>В основу управления положена четырехуровневая структура:</p> <p>1. Уровень директора (уровень стратегического управления). Директор школы определяет совместно с Советом школы стратегию развития школы, представляет её интересы в государственных и общественных инстанциях. На этом уровне функционируют субъекты управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Совет школы</li> <li>• Педагогический совет</li> <li>• Совет родителей</li> </ul> <p>2. Уровень тактического управления – уровень заместителей директора. На этом уровне функционирует методический совет как субъект управления.</p> <p>3. Уровень учителей (уровень оперативного управления), структурных подразделений школы (временные творческие группы, методические объединения). Структурные подразделения методической службы школы действуют на основе утвержденных положений.</p> <p>1. Уровень обучающихся - уровень оперативного управления (соуправления), органы ученического</p>

	Самоуправления действуют на основании утвержденных положений.
Краткие сведения о реализуемых образовательных программах, образовательных технологиях, особенностях обучения, воспитания и дополнительного образования.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация образовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования</li> <li>2. Реализация дополнительных общеобразовательных программ</li> <li>3. Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время</li> </ol>
Краткие сведения о структуре образовательной деятельности, о составе и численности обучающихся по уровням и наполняемости классов.	<p>I уровень - 307 уч., 17 общеобразовательных классов; реализуются программы начального общего образования;</p> <p>II уровень – 389 уч., 20 общеобразовательных классов, реализуются программы основного общего образования;</p> <p>III уровень – 80 уч., 5 общеобразовательных классов, реализуется программа профильного (социально-экономического, естественно-научного, и универсального) обучения.</p>
Краткие сведения о составе сотрудников, о кадровой структуре, о наличии профессионального педагогического образования и квалификации.	<p>Мониторинговые исследования педагогического коллектива показывают позитивные изменения в творческом росте учителей. В школе работают 81 педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Административно-управленческий персонал – 7 человек;</li> <li>- учителя - 75 чел.;</li> </ul> <p>Из 81 педагогических работников:</p> <p>Имеют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшее образование - 90%;</li> <li>- среднее специальное – 10 %.</li> </ul> <p>Квалификационный уровень педагогических кадров ежегодно повышается; имеют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшую категорию – 49 %;</li> <li>- первую категорию – 28 %;</li> <li>- соответствие занимаемой должности – 10 %;</li> <li>- без категории 12 %</li> </ul>
Сведения о режиме деятельности, количестве смен и дней в учебной неделе, особенности календарного графика.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Пятидневная учебная неделя для обучающихся 1-х классов.</li> <li>- Шестидневная учебная неделя для 2-11 классов.</li> <li>- Начало занятий: 8.15ч</li> <li>- Учебные занятия проводятся в одну смену.</li> <li>- Продолжительность учебного года: <ul style="list-style-type: none"> <li>- для учащихся 2-11-х классов – 34 недели,</li> <li>- для учащихся 1 классов – 33 недели.</li> </ul> </li> <li>- Продолжительность каникул: <ul style="list-style-type: none"> <li>- в течение учебного года – не менее 30 календарных дней;</li> <li>- летние – не менее 8 недель.</li> </ul> </li> </ul> <p>Продолжительность уроков - 40 минут.</p>

## База данных молодых педагогов до 35 лет МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь, Чаа-Хольского кожууна за 2023-2024 учебный год

№	Ф.И.О. молодого педагога	Место работы	Город/район	Должность	Предмет	Год рождения	Стаж	Квалификационная категория	Форма наставничества	Ф.И.О. наставника
1	Шойзан-оол Ангыр Артемовна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	история и обществознания	09.09.1997	5	б/к	учитель-учитель	Кара-Сал Оксана Хуралчиевна
2	Токаш-оол Май-оол Анагольевич	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	физкультура	01.05.1997	1	б/к	учитель-учитель	Сундуй Вячеслав Владимирович
3	Арапчор Аддынай Аддыан-Хереловна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика и физика	13.11.1999	до 1 года	б/к	учитель-учитель	Хунай-оол Ольга Оспан-ооловна
4	Монгул Эдиски Ролановна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	английский язык	20.03.2001	до 1 года	б/к	учитель-учитель	Сартыева Шолбана Семеновна
5	Монгул Чойгана Юрьевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	английский язык	23.05.1996	5	первая	учитель-учитель	Аржаатай Вера Алексеевна
6	Сервэн Айсуля Аддыан-ооловна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика и информатика	28.10.1987	13	первая		
7	Даваа Чечек Николаевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика	13.10.1989	10	сзд		
8	Улут-Хува Ай-кыс Евгеньевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика и информатика	25.11.1990	9	первая		
9	Даваа Белек Николаевич	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика и информатика	15.02.1997	5	б/к	учитель-учитель	Чанчыл Галина Копуевна
10	Араптан Саглай Александровна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	биология и химия	11.08.1995	5	первая	учитель-учитель	Балган Саяна Маадыр-ооловна
11	Сагаандай Сайлык Сергеевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	английский язык	12.11.1989	10	первая		
12	Сартыева Шолбана Семеновна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	английский язык	04.07.1990	9	первая		
13	Лолсан Мерген Радикович	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	русский язык	24.10.1989	9	первая		
14	Шойзат Омак Маадыр-оолович	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	математика и информатика	17.09.1992	6	б/к		
15	Монгул Лолита Юрьевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	Чаа-Хольский	учитель	педагог-психолог	22.12.1988	10	первая		

16	Донгак Айзана Мергеновна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	педагог-психолог	08.08.1994	4	б/к	учитель-учитель	Монгуш Лолита Юрьевна
17	Сандакпан Аржаана Валерьевна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	биология и химия	22.06.1991	3	б/к	учитель-учитель	Балган Саяна Маадыр- ооловна
18	Монгуш Чодураа Мергеновна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	физкультура	26.07.1992	7	первая		
19	Сарым-оол Айдын Эрес-оолович	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	физкультура	22.04.1992	8	первая		
20	Тюлош Чодураа Романовна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	история и обществознания		10	первая		
21	Суте Сайлык Олеговна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	28.04.1991	8	первая		
22	Хен-оол Мира Валерьевна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	19.08.1988	12	первая		
23	Тюлош Чойгана Туменовна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	08.10.1993	9	первая		
24	Пырбан Шораана Орлановна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	07.09.1994	7	сзд		
25	Сарым-оол Аяна Байлаковна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	22.08.1995	6	сзд		
26	Чапчын Саглай Александровна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	14.10.1996	4	б/к		
27	Сенгии Дозураш Чараш-ооловна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	29.11.1994	4	б/к	учитель-учитель	Бегзи Чинчи Андреевна
28	Чамба Евгения Андреевна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	начальная школа	03.03.1994	4	б/к	учитель-учитель	Суван Любовь Сергеевна
29	Кыргыс Артыш Омакович	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	социальный педагог	03.10.1994	2	б/к	учитель-учитель	Чапчын Таисия Бавуевна
	Монгуш Чодураа Мергеновна	МБОУ СОШ им. П. Ч. Саг с. Чаа-Холь	Чаа- Хольский	учитель	учитель физической культуры	26.07.1992		1		

**База данных наставников МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с.Чаа-Холь кожууна**

№	Ф.И.О. наставника	Место работы	Должность	Предмет	Дата рождения	Стаж	Квалификационная категория	Достижения наставника (почетное звание, участие в конкурсах профмастерства, проектах и программах)	Форма наставничества	Ф.И.О. наставляемого
1	Кара-Сал Оксана Хуралчиевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	история обществознания	01.06.1967	32	высшее	Почетный работник РФ	учитель-учитель	Шойзан-оол АА
2	Сундуй Вячеслав Владимирович	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	физическая культура	19.07.1976	24	высшее	Победитель мун-го конкурса "Педагог мужчина- 23", победитель номинации республ конкурса "ПМ-2023"	учитель-учитель	Токаш-оол МА
3	Хунай-оол Ольга Окпан-ооловна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	физика	20.05.1962	38	высшее	Почетный работник РФ	учитель-учитель	Аралчор АА
4	Сартыева Шолбана Семеновна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	английский язык	04.07.1990	9	первая		учитель-учитель	Монгуш ЭР
5	Аржаалай Вера Алексеевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	английский язык	24.09.1986	14	первая		учитель-учитель	Монгуш ЦЮ
6	Чанчыл Галина Копуевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	математика и физика	17.12.1970	30	высшее	Гран главы РТ "Лучший классный руководитель-2023"	учитель-учитель	Даваа БН
7	Балган Саяна Маадыр-ооловна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	биология и химия	03.04.1979	23	высшее		учитель-учитель	Аралтан СА
8	Монгуш Лолита Юрьевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	педагог психолог	психология	22.12.1988	10	первая		учитель-учитель	Донгак АМ
9	Бегзи Чинчи Андреевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	начальная школа	04.01.1967	37	высшее	Победитель конкурса "Учитель года- 2018, Конкурс Лучший наставник-2023"-3 место	учитель-учитель	Сенгии ДЧ
10	Суван Любовь Сергеевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	учитель	начальная школа	21.03.1959	42	высшее	Почетный работник РФ, победитель конкурса "Учительгода 2023"	учитель-учитель	Чымба ЕА
11	Чыпсын Таисия Бавуевна	МБОУ СОШ им.Ш.Ч.Сат с. Чаа-Холь	соц педагог		11.11.1968	31	высшее		учитель-учитель	Кыргыс АО

ОЦЕНОЧНЫЕ ЛИСТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ  
СФОРМИРОВАННОСТИ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ

Уважаемый педагог!

Оцените степень проявления в Вашей педагогической деятельности представленных знаний и умений в рамках выделенных компетенций по четырехбалльной шкале, поставив галочку в соответствующей баллу графе:

**3 балла** - знание и умение ярко выражено и проявляется в деятельности практически всегда и стабильно;

**2 балла** - знание и умение выражено и проявляется в деятельности достаточно часто и полно;

**1 балл** - знание и умение как таковое не выражено и проявляется в деятельности редко и не полно;

**0 баллов** - знание и умение не проявляется, отсутствует.

**Методическая компетенция**

№ п/п	Вопросы	0	1	2	3
1	Осведомлен об основных тенденциях и изменениях в системе современного образования				
2	Могу сформулировать и обосновать цели и задачи педагогической деятельности в соответствии с нормативными требованиями, уровнем развития обучающихся и спецификой конкретного предметного со держания, спроектировать условия их реализации				
3	Могу выделить методическую проблему в собственной профессиональной деятельности и своевременно внести изменения в дидактические и методические материалы для достижения новых образовательных результатов				
4	Конструктивно реагирую на трудности, возникающие в процессе реализации поставленных целей и задач педагогической деятельности				
5	Использую знания об индивидуальных возможностях и образовательных потребностях обучающихся в педагогической деятельности				

6	Могу определить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося в процессе совместной деятельности			
7	Способен конструировать фрагменты уроков, уроки, в целом связанные с работой над основными компонентами содержания для достижения запланированных результатов деятельности			
8	Могу провести сравнительный анализ программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов и обосновать их выбор для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации			
9	Могу выделить в содержании учебного предмета метапредметную составляющую и определить формируемые на ее основе универсальные учебные действия			
10	Выбираю методы и формы обучения под заданные цели и подобранное содержание образования			
11	Выбираю средства образования в соответствии с формулировкой целей, подобранными содержанием, формами, методами и приемами			
12	Могу сформулировать критерии достижения поставленных целей и обосновать эффективность реализуемой образовательной программы, используемых методических и дидактических материалов			
13	Могу оценить эффективность собственных педагогических воздействий на развитие детей, соотносить результаты с поставленными целями			
14	Сочетаю методы педагогического оценивания, самооценки и самооценки обучающихся для определения результатов освоения образовательной программы			
15	Умею выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, работать в составе групп, разрабатывающих и реализующих образовательные программы, проекты, методические и дидактические материалы			

## Технологическая компетенция

№ п/п	Вопросы			
		0	1	2 3
1	Осведомлен о сущности технологического подхода в образовании			
2	Знаю структурные компоненты образовательной технологии, могу обосновать их логическую взаимосвязь			
3	Знаю процедуру конкретных образовательных технологий, условия их реализации в образовательной деятельности			
4	Могу проанализировать возможности конкретных образовательных технологий для достижения различных образовательных результатов			
5	Выбираю образовательные технологии с учетом возрастных, индивидуально-личностных возможностей обучающихся, спецификой предмета, принципами и закономерностями образовательного процесса (в том числе с учетом метапредметного содержания образования)			
6	Применяю технологии деятельностного типа, ориентированные на развитие системы УУД (технологии проблемного обучения, проектной, учебно-исследовательской деятельности и т.п.)			
7	Могу осуществить перенос конкретной технологии на содержание преподаваемого предмета			
8	Реализую технологический процесс (задачи, этапы, способы организации обучения работы учителя и учащихся) в строгом соподчинении каждого элемента и всей системы с целевой ориентацией технологии			
9	Вношу коррективы в технологическую процедуру в случае, если не удается достичь поставленных целей			
10	Разрабатываю технологические карты отдельных занятий или системы занятий, синхронизируя структуру управленческой деятельности учителя с учебно-познавательной деятельностью обучающихся в соответствии с задачами			
11	Самостоятельно разрабатываю дидактические и методические материалы для обучающихся в процессе использования конкретных образовательных технологий			
12	Подбираю показатели результативности и методы отслеживания промежуточных и итоговых результатов в соответствии с целевой направленностью и задачами технологии			

13	Могу проанализировать результативность использования конкретной образовательной технологии в достижении новых образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных)			
14	Могу творчески преобразовать структурные компоненты технологии, предложить свое авторское видение конкретного технологического процесса			
15	Могу проанализировать личный педагогический опыт с позиции его технологичности			

### Исследовательская компетенция

№ п/п	Вопросы	0	1	2	3
1	Осведомлен о методологическом аппарате исследования, понимаю логическую связь и взаимоотношенность его компонентов (проблема, цель и задачи исследования, объект, предмет)				
2	Владею знаниями о научных методах познания, эвристических методах решения исследовательских задач, технологиях проектирования и реализации исследовательской				
3	Ориентирован на поиск и внедрение в личную практику новых педагогических идей, новых способов решения задач, стремлюсь реализовать их на практике по собственной инициативе				
4	Могу проанализировать педагогическую ситуацию, предметное содержание, увидеть и сформулировать проблему исследования				
5	Могу перевести проблему в исследовательскую задачу				
6	Могу выдвигать гипотезу и определить способ решения исследовательской задачи				
7	Могу составить план исследования в рамках выбранного способа решения исследовательской				
8	Умею выполнять экспериментальные исследования по заданной методике и обрабатывать их				
9	Владею навыками поиска дополнительной информации необходимой для решения исследовательской задачи в различных информационных источниках и ресурсах, в том числе в				
10	Владею приемами самоорганизации исследовательской деятельности, могу контролировать и регулировать свои действия в процессе исследовательской работы				

11	Могу рационально распределить время и объемы работы в процессе исследовательской работы				
12	Могу сформулировать критерии достижения поставленных целей и обосновать результаты проведенного исследования				
13	Использую результаты исследовательской деятельности в личной педагогической практике				
14	Могу организовать коллег, проявлять себя как член команды для проведения совместной исследовательской работы по внедрению инноваций в образовательный процесс				
15	Могу обобщать и творчески использовать результаты исследовательской работы в своей профессиональной деятельности; представлять результаты исследовательской работы в различных формах (проект, презентация, творческий отчет, мастер-класс и т.п.)				

### Проектная компетенция

№	Вопросы	0	1	2	3
1	Умею выявлять и анализировать проблемы, связанные с педагогической практикой, находить людей, заинтересованных в их решении				
2	Умею соотносить долю нового и известного в проекте				
3	Умею формировать систему целей, соответствующих проблемному полю				
4	Владею способами постановки задач, необходимых и достаточных для достижения целей проекта				
5	Обладаю достаточными знаниями для определения сроков реализации педагогических проектов				
6	Умею осуществлять поиск и систематизацию информации, необходимой для реализации педагогического проекта, пользоваться различными источниками				
7	Обладаю достаточными знаниями для планирования проектной деятельности, интеграции отдельных подпроектов в основной проект				
8	Владею методами прогнозирования (моделирование, регрессионный анализ, метод составления сценариев, метод экспертных оценок и др.), умею прогнозировать ожидаемые результаты всех участников проекта				
9	Владею методами управления качеством (анализ чувствительности, сравнительный анализ проектов и др.)				

10	Осведомлен(а) о процессе управления рисками проекта (планирование управления рисками, идентификация рисков, качественная оценка рисков, количественная оценка, планирование реагирования на риски, мониторинг и контроль рисков)				
11	Умею проводить рефлексию и корректировать деятельность (свою и участников) в рамках педагогического проекта				
12	Умею вводить педагогический проект в деятельность поле группы детей				
13	Умею выстраивать субъект-субъектные взаимоотношения с участниками педагогического проекта (детьми, родителями, педагогами и др.), владею навыком делегирования прав, полномочий и ответственности в процессе проектной деятельности				
14	Умею организовать презентацию полученных продуктов и результатов педагогического проекта				
15	Имею опыт распространения результатов и продуктов проектной деятельности				

### ИКТ-компетенция

№	Вопросы			
		0	1	2 3
1	Могу использовать средства ИКТ для диагностики, оценки образовательных достижений обучающихся			
2	Могу помочь обучающимся применять знания по предмету в реальных ситуациях			
3	Могу помочь обучающимся приобретать навыки поиска идей и информации, решения проблем в сфере деятельности, относящейся к преподаваемому предмету			
4	Могу применять ИКТ для представления учебного материала с использованием различных видов и форм организации информации			
5	Могу применять различные способы представления информации и методы работы с ней для формирования у обучающихся универсальных учебных действий			
6	Могу применять современные информационные технологии для организации самостоятельной учебной деятельности обучающихся			
7	Могу применять базовые инструменты ИКТ (для поиска информации, подготовки печатных материалов, представления презентаций, передачи информации, ведения электронных дневников и т.д.)			

8	Могу применять инструменты для организации различных видов деятельности обучающихся (программы-конструкторы, инструменты сетевых технологий и т.д.)				
9	Могу проектировать учебную среду с использованием как локальных, так и сетевых ресурсов				
10	Могу использовать ИКТ для поддержки традиционного процесса обучения				
11	Могу организовать проектную деятельность обучающихся с использованием ИКТ				
12	Могу организовать образовательную среду как сообщество обучающихся				
13	Могу использовать цифровые ресурсы с целью узнать новое о преподаваемом предмете				
14	Могу самостоятельно осваивать современные технические средства и технологии работы с различными видами информации				
15	Могу консультировать коллег по вопросам опыта внедрения ИКТ в учебный процесс				

### Коррекционно-развивающая компетенция

№	Вопросы	0	1	2	3
1	Имею личную заинтересованность в осуществлении педагогической деятельности в условиях включения детей с ОВЗ в среду нормально развивающихся сверстников				
2	Знаю особенности познавательной деятельности и личностного развития разных категорий обучающихся с ОВЗ				
3	Осведомлен об особых образовательных потребностях детей с ОВЗ разных нозологических групп				
4	Владею методами и технологиями дифференцированного и коррекционно-развивающего обучения				
5	Владею педагогическими технологиями построения взаимодействия обучающихся				
6	Могу адаптировать и (или) модифицировать образовательные программы с учетом типологических и индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ				
7	Могу проектировать, корректировать и реализовывать программы индивидуального развития обучающегося с ОВЗ в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных)				
8	Могу создавать коррекционно-развивающую среду и использовать ресурсы и возможности образовательной организации для развития всех детей				
9	Взаимодействую с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического				

	консилиума						
10	Понимаю документацию специалистов сопровождения (педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда и т.д.)						
11	Могу составить (совместно со специалистами сопровождения) психолого-педагогическую характеристику обучающегося с ОВЗ						
12	Могу анализировать проблемы и затруднения в собственной педагогической деятельности в отношении образования детей с ОВЗ						
13	Осуществляю профессиональное самообразование по вопросам организации совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ						
14	Провожу анализ существующих ресурсов и возможностей для проектирования и реализации совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ						
15	Оцениваю результаты организации образовательного процесса, ориентированного на развитие всех детей и социализацию детей с ОВЗ						

Просуммируйте баллы по каждой компетенции.

от 36 до 45 б. - оптимальный уровень;

от 26 до 35 б. - допустимый уровень;

от 16 до 25б. - пороговый уровень;

от 0 до 15 б. - критический уровень.