

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3

СОГЛАСОВАНО
на заседании методического совета
протокол №1 от 29.08.2023

УТВЕРЖАЮ
Директор школы
И.А. Мухомов
Протокол №430 от 30.08.2023



**Программа наставничества
«Школа педагогического мастерства»
(форма наставничества «учитель – учитель»)**

2023 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3**

СОГЛАСОВАНО
на заседании методического совета
протокол №1 от 29.08.2023

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
_____ Д.А.Чуднов
Приказ №430 от 30.08.2023

**Программа наставничества
«Школа педагогического мастерства»
(форма наставничества «учитель – учитель»)**

2023 г

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<i>Название программы</i>	Программа целевой модели наставничества для работы с молодыми педагогами МКОУ СОШ №3 «Школа профессионального мастерства»
<i>Срок реализации</i>	3 года
<i>Цели программы</i> :	1. Создание условий для самореализации молодого учителя 2. Приобретение учителем практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
<i>Задачи программы</i> :	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и
<i>Основные направления программы</i>	- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. - Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. - Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. - Разработка и обсуждение планирования. - Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-

<i>Планируемы е результаты реализации Программы:</i>	<i>Для молодого специалиста:</i> <ul style="list-style-type: none">- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях; - наличие портфолио у каждого молодого педагога; - успешное прохождение процедуры аттестации. <p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация молодых специалистов; - повышение уровня мотивации молодых специалистов к работе в образовательных организациях района.
Система контроля	Отчет об итогах наставничества (приложение 1)
Персонализация программы наставничества	<p>Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на учебный год (приложение 2).</p> <p>Индивидуальный план развития наставляемого (приложение 3).</p>

2.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №3 (далее – МКОУ СОШ №3), осуществляющем образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Цель внедрения целевой модели наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МКОУ СОШ №3.

Создание целевой модели наставничества в МКОУ СОШ №3 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудничает в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в

образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с наставляемыми на основании их индивидуальных запросов на уровне образовательной организации.

Применяемые формы наставничества и технологии

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми

над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

3.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ

ФУНКЦИИ Наставляемые:

1) **Бороздина М.Ф.**, учитель физической культуры, молодой учитель, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) **Тарарыва О. П.**, учитель информатики, находящийся в процессе адаптации в преподавании нового предмета, которым необходимо получить представление об особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3) **Дорошенко А.А.**, учитель технологии, специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление об особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых педагогов:

1) **Бороздин Г.В.**, учитель физической культуры высшей квалификационной категории.

2) **Зеленецкая М.Ф.**, учитель информатики высшей квалификационной категории.

3) **Орлова И.А.**, учитель технологии высшей квалификационной категории.

Куратор программы: Бардацкая Н.А., руководитель методического совета школы, Почетный наставник.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют

две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией

образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложения 2-3)

3.2. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

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

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

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

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

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

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и

профессиональной подготовки по предмету;

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

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

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; - контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

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

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

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

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

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие

- его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

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

3.3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Последовательность этапов	Содержание этапов	Сроки реализации
1 этап	<i>Диагностический</i> (выявление состояния проблемы: Организация Школы молодого специалиста начинается с разработки, рассмотрения и утверждения «Положения о Школе молодого специалиста»). Проведение работы с	1-й год
2 этап	<i>Апробация</i> комплексно-целевой программы: самостоятельный творческий поиск молодых специалистов	2-й год
3 этап	<i>Оценочно-рефлексивный.</i> Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности молодых специалистов. Обмен опытом. (продукт	3-й год

(1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

№	Направления деятельности	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Сроки проведения мероприятий

1.	<i>Знакомство с</i>	1)Организационные мероприятия: собеседование с молодым	август
	<i>Презентация программы «Школы молодого специалиста»</i>	знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников. 2)Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3)Заполнение информационной карточки. 4)Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5)Разработка и утверждение плана работы	
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</i>	1)Изучение Закона «Об образовании в Российской Федерации», нормативных документов действующего законодательства, локальных актов школы, включающих в себя Положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. 2)Знакомство с УМК, предметными программами.	сентябрь
3.	<i>Посвящение в учителя</i>	Традиционно посвящение в учителя проводится на педагогическом совете перед началом	август
4.	<i>Современный урок. Требования к организации современного урока.</i>	1)Методические требования к уроку. 2) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3)Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4)Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5)Примерная схема тематического плана урока. 6)Неделя открытых уроков. 7)Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Практикум «Оптимизация выбора	ноябрь

5.	<i>Контроль знаний обучающихся. Виды контроля.</i>	<p>1)Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2)Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3)Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4)Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.</p>	декабрь
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	<p>1)Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p> <p>2)Анализ различных стилей педагогического общения.</p> <p>3)Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного</p>	февраль
7	Самообразование учителя – лучшее обучение	<p>1)Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).</p> <p>2)Микроисследование организации работы с</p>	апрель
8	«Бенефис» молодого учителя	<p>1)Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).</p> <p>2)Микроисследование организации работы с</p>	май
9	Рефлексия	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях</p>	В течение года

2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Направление деятельность	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Сроки провед е
			меропр иятий
1.	<i>Реализация программы «Школы молодого специалиста»</i>	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</i>	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в условиях реализации ФГОС.	Сентябрь
3.	<i>Классное руководство. Составление характеристик и класса с учётом возрастных особенностей учащихся.</i>	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4) Основы составления психолого-педагогической	Октябрь
4.	<i>Современные образовательные технологии</i>	Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии». Практикум «Организация исследовательской работы учащихся,	Ноябрь – Декабрь

5.	<i>Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.</i>	1)Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2)Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3)Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4)Посещения уроков молодых	Январь – Февраль
----	--	---	---------------------

6.	<i>Анализ урока</i>	1)Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке к уроку. 2)Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного	Март
7.	<i>Методическая выставка достижений молодого учителя</i>	Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки; выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); представление молодого учителя наставником. Круглый стол «Компетенции и	Апрель – Май
8.	<i>Рефлексия</i>	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях	В течение года

(3 год работы)

Тема «Выбор индивидуального маршрута»

<i>№</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Сроки проведения мероприятий</i>
----------	---------------------------------	---	-------------------------------------

1.	<i>Реализация программы «Школы молодого</i>	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</i>	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	<i>Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников</i>	1)Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2)Портфолио аттестуемого.	Октябрь – ноябрь
4.	<i>Нестандартные формы</i>	1)Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах	Декабрь

	<i>Использование информационных технологий.</i>	работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2)Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	
5.	<i>Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с</i>	1)Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2)Система работы с одаренными детьми. 3)Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4)Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
6.	<i>Предпрофильное обучение. ПрофорIENTATION</i>	1)Программа предпрофильного обучения. 2)Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3)Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков	Апрель

7.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	<p>Подведение итогов работы «Школы педагогического мастерства»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». - Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <p>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности». Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</p>	Май
8.	Рефлексия	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ

ЭФФЕКТИВНОСТИ 4.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей технологии (куратор).

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

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

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

4.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточные итоги)
<ul style="list-style-type: none"> <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу</i> 		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<ul style="list-style-type: none"> <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i> 		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	5	
2.2 Количество наставников из числа	3	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников	0	
НКО/ участников региональных социальных проектов		
<ul style="list-style-type: none"> <i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i> 		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	5	

3.2 Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми)	2	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах	3	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
• <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	3	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам	3	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

5. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги -наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации

компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

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

Индивидуальный план работы педагога – наставника на 2023-2024 учебный год представлен в приложении 2.

6.ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа «Школа педагогического мастерства» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Структурное подразделение _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.
по " _____ " _____ 20__ г.

Заключение 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	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____ (долж-
ность, подпись, фамилия, инициалы наставника)
" ____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста 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 молодым специалистом 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.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
педагога – наставника Бороздина Г.В. с с Бороздиной
М.Ф., учителем физической культуры (второй год – в
должности учителя физической культуры) на 2023-2024
учебный год**

Цель: индивидуальное методическое сопровождение деятельности молодых специалистов и прибывших учителей, прошедших переподготовку, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования молодых учителей.

Задачи: оказание методической помощи по объективному оцениванию образовательных результатов, внедрению современных педагогических технологий в образовательный процесс, повышение профессионализма молодого педагога с учётом затруднений и достижений, мотивирование участия специалиста в творческой деятельности, в непрерывном самообразовании, развитие способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, к формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.

Содержание	Сроки	Форма	Ответственные
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы)	В течение	Групповая	Бороздин Г.В., Петеляк
Анализ урока. Виды анализа. Использование здоровьесберегающих	февраль	Индивидуальная беседа	Бороздин Г.В., Бардацкая
Технология дифференцированного обучения, организация работы с детьми ОВЗ	В течение	Консультация	Бороздин Г.В.
Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока. Включение в оценочные материалы заданий по	февраль	Консультация	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А.
Использование цифровых образовательных ресурсов для организации работы на уроке, оценивания	март	Практикум	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А.

Посещение уроков учителя-наставника, опытных учителей с целью наблюдения и последующего анализа. Современный урок в соответствии	в течение учебного года	Наблюдение, анализ	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А.
Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста.	В течение учебного года	Наблюдение, анализ	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А.
Участие в методических мероприятиях школы: - практико-ориентированных семинарах, тематических педсоветах -участие в апробации примерных рабочих программ по обновленным ФГОС	В течение учебного года	Практикум	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А., Петеляк О.А.
Участие в работе ШМО: - открытые уроки, - предметные недели, -внеурочные мероприятия	В течение учебного года	Практикум	Бороздин Г.В.
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течение учебного года	Самостоятельно заселания	Бороздин Г.В.
Выявление профессиональных затруднений МС. Оказание	В течение учебного года	Консультация	Бороздин Г.В., Бардацкая
Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по наставничеству и самообразованию на МО	Май	Круглый стол, анкетирование	Бороздин Г.В., Бардацкая Н.А., Петеляк О.А.

Приложение 3

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Основной запрос наставляемого: формы и методы контроля

результатов обучения, организация работы с детьми с ОВЗ в инклюзивном классе.

Результативность: сформирована методическая компетентность по обеспечению контроля результатов обучения, реализации личностно-ориентированного подхода.

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя,	Бороздина Марина Федоровна	Бороздин Геннадий Владимирович
Образование	Высшее	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Ставропольский государственный аграрный университет, Менеджер. Менеджмент в организации. 2009. Общество с ограниченной ответственностью «Результат». Программа профессиональной переподготовки.	Ставропольский государственный университет. Специалист по физической культуре и спорту. Преподаватель по специальности «Физическая культура и спорт», 2003
Педагогический стаж	молодой педагог (2 года)	20 лет
Место работы	МКОУ СОШ №3	МКОУ СОШ №3
Должность	учитель	учитель
Предмет	Физическая культура	Физическая культура
Учебная нагрузка	31	33
Класс	2а,2б,2в,2г,2дКО,5а,5б,5вКО,6б,6в,6гКО,8в,8г,10	3а,3б,3в,3гКО,6а,7б,7в,7гКО,7дКО,8а,8б,9а,9б,9вКО,11а,11б
Классное руководство	нет	7Д
Квалификационная категория	б/а	Высшая квалификационная категория
Участие в конкурсах	-	Призер муниципального этапа конкурса «Учитель года», 2017
Награды		Почетный работник воспитания и просвещения РФ

Цель: адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей учителя — тест «Оценка готовности и адаптированности личности учителя к педагогической деятельности» (по Е.В. Бондаревской, Т.Ф. Белоусовой); — диагностика личностных особенностей	Сентябрь	Руководитель МС
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами, организация их совместной работы.	Первая половина сентября	Руководитель МС
3.	Беседа с молодым специалистом о единых требованиях к	Сентябрь	Руководитель МО
4.	Организация изучения содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса.	Август – сентябрь	Наставник
5.	Знакомство с педагогическим «почерком» молодого специалиста: — посещение уроков; — анализ воспитательной деятельности; — посещение классных часов, внеурочных и открытых мероприятий.	Сентябрь - май	Наставник
6.	Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей школьников, с которыми работает молодой учитель.	Сентябрь, октябрь	Наставник, психолог

7.	Проведение цикла теоретических занятий по темам: 1. Целеполагание в деятельности учителя. 2. Типология уроков 3. Методы обучения. 4. Формы организации познавательной деятельности обучающихся	Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль	Наставник
8	Организация консультаций: - работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению классного журнала, журналов занятий по выбору, электронный журнал): - разработка рабочих программ; - соблюдение единых требований к учащимся; - особенности структуры уроков различных типов; - организация деятельности	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель	Наставник
9	Проведение цикла практических занятий по темам: 1. Построение карты комбинированного урока 2. Самоанализ урока. 3. Разработка сценария нестандартного урока. 4. Разработка тестовых заданий к учебной теме. 5. Составление отчета учителя о результатах	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май	Наставник
10.	Анализ процесса адаптации молодых специалистов: — проведение опроса учащихся, учителей-наставников о работе нового учителя; — сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре	Декабрь, май	Руководитель МО, педагог-наставник
11.	Информационная работа с молодыми специалистами	В течение года	Наставник
12.	Индивидуальное консультирование	В течение года	Руководитель МС
13.	Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с	Июнь	Руководитель МО, наставник

**План работы
учителя – наставника
с молодым педагогом на 3 года**

Сведения о молодом педагоге

Фамилия, имя, отчество:	Тарарыва Олеся Павловна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Институт дружбы народов Кавказа; Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
Год окончания учебного заведения:	1916; 2022
Специальность по диплому:	Юрист; Специалист по информационно-коммуникационным и цифровым технологиям в образовательных учреждениях
Педагогический стаж:	10 лет
Место работы:	МКОУ СОШ №3
Должность:	учитель
Предмет:	Информатика и ИКТ (2-й год)
Учебная нагрузка:	34,5 часа
Классы:	5а,5б,6а,6б,6в,7а,7б,7в,7гКО,7дКО,8а,8б,8в,8г,8дКО, 9аЮ9б,9вКО
Классное руководство:	бд
Квалификационная категория:	Соответствие занимаемой должности

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Зеленецкая Марина Сергеевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Ставропольский государственный университет; СКИРО ПК и ПРО; Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
Год окончания учебного заведения:	2007; 2016; 2022
Специальность по диплому:	Специалист по защите информации; педагогическое образование; Специалист по информационно-коммуникационным и цифровым технологиям в образовательных учреждениях
Квалификация по диплому:	Специалист по защите информации по специальности «Организация и технология

	защиты информации»
Педагогический стаж:	12 лет
Место работы:	МКОУ СОШ №3
Должность:	Учитель информатики и ИКТ и математики
Предмет:	Математика и Информатика и ИКТ
Учебная нагрузка:	31,5 часа
Классы	6б,9а 5а,5б,6а,6б,6в,7а,7б7в,,8а,8б,8в,8г, 9а,9б,9в
Квалификационная категория:	высшая
Участие в конкурсах	Победитель ПНПО,2022

Цель работы:	развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста
Задачи:	<p>оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. Основными задачами педагогического наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в школе; • ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; • формировать у начинающих учителей потребность в непрерывном самообразовании; • способствовать овладению новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания учащихся; • ознакомить с нормативно-правовой документацией; • способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей; • выявить ведущие потребности начинающих специалистов в учебном процессе и выбрать соответствующую форму организации методической работы. <p>Наставник обязан:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; • разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; • проводить необходимое обучение; • контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий; • оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, • проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; • подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.
--	---

Используемые формы и методы:

1. анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом;
2. анкетирование, микроисследование;
3. анализ подготовки учащихся к проведению контрольных работ;
4. теоретические выступления;
5. встречи с психологом, опытными учителями;
6. открытые уроки;
7. семинары;

собеседование. *Этапы реализации плана работы:*

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

**Мероприятия по
планированию, организации и содержанию деятельности**

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1.	<p>Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения информатике в школе.</p> <p>Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;</p> <p>Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, поурочное планирование);</p> <p>Изучение инструкций: Как вести классный журнал. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;</p> <p>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в 10, 11 классах. Самоанализ урока наставником;</p> <p>Собеседование «Самообразование - лучшее образование». Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;</p> <p>Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Триединая цель урока и его конечный результат".</p>	сентябрь
2.	<p>Занятие: Планирование внеурочных занятий;</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;</p> <p>Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;</p> <p>Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);</p>	октябрь
3.	<p>Занятие: Работа со школьной документацией;</p> <p>Обучение составлению отчетности по окончании четверти;</p> <p>Изучение положения о текущем и итоговом контроле</p>	ноябрь

	<p>за знаниями учащихся; Участие в работе МО естественно – научного цикла. Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка конспекта урока. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять конспект урока.</p>	
4.	<p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в 9 классе;</p>	декабрь
5.	<p>Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</p>	январь
6.	<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам. Посещение уроков у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";</p>	февраль
7.	<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</p>	март
8.	<p>Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования), в неделе молодого специалиста, оказание помощи при</p>	апрель

	подготовке открытого мероприятия по воспитательной работе; Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	
9.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май

II этап (2 год работы)
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1.	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Сентябрь
	<i>Беседа:</i> «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». <i>Занятие:</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии» <i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	Ноябрь Декабрь
	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Классификация уроков по ФГОС 4. Подготовка к ЕГЭ. Разбор КИМ по информатике для 11 классов. 5. Посещения уроков с целью оказания методической помощи.	Январь Февраль

	Беседа: Анализ урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Практикум: Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
	Динамика роста профессионализма молодого учителя – участие в неделе молодого учителя»: <ul style="list-style-type: none"> • открытый урок; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. • Оказание методической помощи при подготовке к «Неделе молодого специалиста» 	Апрель
	Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

*III этап (3 год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»*

№	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. Знакомство со структурой рабочей программы по ФГОС ООО Требования к учебному кабинету по ФГОС	Сентябрь
	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Октябрь – ноябрь
	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми.	Февраль

	<p>3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.</p> <p>4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.</p> <p>5. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.</p> <p>6. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.</p>	март
	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого учителя»:</p> <p>1. Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</p> <p>2. Участие в неделе молодого учителя</p>	Апрель
	<p>Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.</p>	Май
	<p>Участие молодого учителя в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

3. Планируемые результаты при реализации плана работы:

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы МБОУ СОШ № 4.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

4. Основные показатели плана работы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать воспитательную систему
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Памятка для молодого педагога

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются необходимые наглядные пособия.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуации, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо контролировать, помогать отстающим. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого неустойчивое внимание, кто часто отвлекается.
5. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавая своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем следует поработать, чтобы получить более высокую оценку.
6. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся.
7. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.
8. Первое время постарайтесь воздержаться от излишних замечаний.
9. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой «ключ» к ученикам.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите внимание на подбор материала для повторения, практических, самостоятельных работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разбирайте совместно.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты контрольных работ и др.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, 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 молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а и накапливать собственный педагогический опыт.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы: 1 год.

Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества (учитель-учитель) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

Ситуационное наставничество—наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Реверсивное наставничество – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Участники Программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Информационная карточка педагога – наставника

Фамилия, имя, отчество	Орлова Ирина Александровна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Чечено-Ингушский государственный университет им. Л.Н.Толстого
Год окончания учебного заведения	1985 г.
Специальность по диплому	Романо-германские языки и литература

	(немецкий язык)
Квалификация по диплому	Филолог. Преподаватель. переводчик
Педагогический стаж	38 лет
Место работы	МКОУ СОШ №3
Должность	учитель
Предмет	Немецкий язык, технология
Учебная нагрузка	37 часов
Классы	3в,9вКО,11б, 5а,5б,6а,6б,6в,7а,7б,7в,8а,8б,8г,9а,9вКО
Классное руководство	8Б
Квалификационная категория	высшая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Дорошенко Анастасия Анатольевна
Образование	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	Светлоградский педагогический колледж
Год окончания учебного заведения	2023 г.
Направление подготовки	44.02.02 Преподавание в начальных классах
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	-
Место работы	МКОУ СОШ №3
Должность	учитель
Предмет	технология
Учебная нагрузка	7 часов
Классы	8Д
Классное руководство	-
Квалификационная категория	-

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

План реализации мероприятий программы наставничества

на 2023-2024 уч.год

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Наставник	План работы наставников и молодых специалистов
<p>1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.</p> <p>2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.</p> <p>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>	Август-сентябрь	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
<p>Методы и организационные формы обучения.</p> <p>Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p> <p>Анализ урока. Виды анализа.</p> <p>Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	Сентябрь-октябрь-	Наставник	<p>Рациональное применение методов обучения.</p> <p>Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.</p>
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся</p> <p>Методика проведения</p>	Ноябрь	Наставник	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной

внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями			мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Ноябрь-март	Администрация, наставник	Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Первая ступенька» Участие в научно-практической конференции.
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Наставник	Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник	Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Анкета для молодых специалистов и наставников
«Анализ работы с молодым специалистом»
 очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п /п	Вопросы	Отметка молодого специалист а	Отметка наставни ка
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		

19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Приложение 3

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

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

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

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

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите,

где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	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? _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета удовлетворенности наставляемого

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

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

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

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)