

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8»



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

Педагог наставник – Голубова Ю.Н.
Молодой специалист – Клименко В.Е

Составитель: учитель русского языка и литературы
Голубова Ю.Н.

2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка	5
3. Содержание программы.....	8
3.1. Основные участники программы и их функции	8
3.2. Механизм управления программой.....	9
3.3. Этапы реализации программы	11
4. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	16
5. План реализации мероприятий персонализированной программы наставничества на 2023-2026 учебный год.....	18
6. Заключение	19

Название программы	Персонализированная программа целевой модели наставничества для работы с молодыми педагогами МБОУ СОШ 8
Срок реализации	3 года
Цели программы:	1.Создание условий для самореализации молодого учителя 2.Приобретение учителем практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
Задачи программы:	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 умениями применять теорию на практике. 5. Оказать помощь при подготовке рабочих программ, составлении тематического планирования, в разработке уроков.
Основные направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Планируемые результаты реализации Программы:	<p>Для молодого специалиста:</p> <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; ✓ успешное прохождение процедуры аттестации. <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ успешная адаптация молодых специалистов; ✓ повышение уровня мотивации молодых специалистов к работе в образовательных организациях района.
<i>Система контроля</i>	Отчет об итогах наставничества
<i>Персонализация программы наставничества</i>	Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на учебный год .Индивидуальный план развития наставляемого .

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа 8 », 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 МБОУ СОШ 8.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ СОШ 8 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 обстоятельствами 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.

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.

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 – 2026 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) **Клименко В.Е.**, учитель русского языка и литературы, молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста: Голубова Ю.Н., учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет 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

3.2. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

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

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

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

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

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

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

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

педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

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

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

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

-проводить необходимое обучение;

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

-периодически докладывать руководителю методического объединения 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 школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

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

Формы и методы работы с 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

<i>Последовательность этапов</i>	<i>Содержание этапов</i>	<i>Сроки реализации</i>
1 этап	<i>Диагностический</i> (выявление состояния проблемы: Организация Школы молодого специалиста начинается с разработки, рассмотрения и утверждения «Положения о Школе молодого специалиста», Программы работы с молодыми учителями)	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 деятельности)	3-й год

(1 год работы)

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

<i>№</i>	<i>Направления деятельности</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Сроки проведения мероприятий</i>
1.	<i>Знакомство с учителем.</i>	1) Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; 	август
	<i>Презентация программы «Школы молодого специалиста».</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 с молодыми специалистами.	

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. 3)Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь
3.	<i>Посвящение в учителя</i>	Традиционно посвящение в учителя проводится на педагогическом совете перед началом учебного года.	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 методов и средств обучения при организации разных видов урока».	ноябрь
5.	<i>Контроль знаний обучающихся. Виды контроля.</i>	1)Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2)Нормы оценивания учебной деятельности. 3)Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4)Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной	декабрь

		<p>деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работы мониторинговых исследований.</p> <p>4) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</p>	
6.	<p><i>Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.</i></p>	<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. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3) Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний». Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций».</p>	февраль
7.	<p><i>Самообразование учителя – лучшее обучение</i></p>	<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 начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.</p>	апрель
8.	<p><i>«Бенефис» молодого учителя</i></p>	<p>1) Творческий отчёт молодых педагогов. 2) Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса».</p>	май
9.	<p><i>Рефлексия</i></p>	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

(2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Направление деятельности	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Сроки проведения мероприятий
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом.	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в условиях реализации ФГОС.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	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 характеристики класса и учащегося. 5) Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии». Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата».	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 учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	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 повышения квалификации.	Март
7.	<i>Методическая выставка достижений молодого учителя</i>	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • 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 компетентность».	Апрель –Май
8.	<i>Рефлексия</i>	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течениегода

(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 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.	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 урока.</i>	1)Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической	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 одарёнными детьми.</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, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель

7.	<p><i>Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.</i></p>	<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».</p> <p>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</p>	Май
8.	<p><i>Рефлексия</i></p>	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ 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 получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

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

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 Голубовой Ю.Н. с Клименко В.Е., учителем
русского языка и литературы (второй год работы в школе, второй
год – в должности учителя русского языка и литературы)
на 2024-2025 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 работы	Ответственный
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы)	В течение года	Групповая	Голубова Ю.Н.
Анализ урока. Виды анализа. Использование здоровьесберегающих технологий	февраль	Индивидуальная беседа	Голубова Ю.Н.
Технология дифференцированного обучения, организация работы с детьми ОВЗ в инклюзивном классе	В течение года	Консультация	Голубова Ю.Н.
Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока. Включение в оценочные материалы заданий по функциональной грамотности	февраль	Консультация	Голубова Ю.Н.
Использование цифровых образовательных ресурсов для организации работы на уроке, оценивания образовательных результатов	март	Практикум	Голубова Ю.Н.
Посещение уроков учителя-наставника, опытных учителей с целью наблюдения и последующего анализа. Современный урок в соответствии с ФГОС. Психологический аспект. Мотивация детей к учебной деятельности	в течение учебного года	Наблюдение, анализ	Голубова Ю.Н.
Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста.	В течение учебного года	Наблюдение, анализ	Голубова Ю.Н.
Выполнение единых требований по орфографическому режиму. Работа с	В течение учебного года	Консультация	Голубова Ю.Н.

тетрадьями.			
Участие в методических мероприятиях школы: - практико-ориентированных семинарах, тематических педсоветов - участие в апробации примерных рабочих программ по обновленным ФГОС - днях открытых дверей и днях образования и др.	В течение учебного года	Практикум	Голубова Ю.Н.
Участие в работе ШМО: - открытые уроки, - предметные недели, -внеурочные мероприятия, олимпиады конкурсы и др.	В течение учебного года	Практикум	Голубова Ю.Н.
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течение учебного года	Самостоятельно, заседания МО	Голубова Ю.Н.
Выявление профессиональных затруднений МС. Оказание методической помощи.	В течение учебного года	Консультация	Голубова Ю.Н.
Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по наставничеству и самообразованию на МО	Май	Круглый стол, анкетирование	Голубова Ю.Н.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

Форма наставничества: «учитель-учитель».

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

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Клименко В.Е.	Голубова Ю.Н.
Образование	Студент	Высшее
Какое учебное заведение окончил	АГУ г.Майкоп	АГУ г.Майкоп
Педагогический стаж	молодой специалист (1 года)	12 лет
Место работы	МБОУ СОШ 8	МБОУ СОШ 8
Должность	учитель	учитель
Предмет	Русский язык, литература, родной язык (русский), родная	Русский язык, литература, родной язык (русский), родная литература

	литература (русская)	
Учебная нагрузка	часов	35 часов
Класс	5,6,8	7,9,10
Классное руководство	-	7
Квалификационная категория	-	Высшая квалификационная категория

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 ,диагностика личностных особенностей (темперамент, характер, тревожность, ценностные ориентации, показатели здоровья).	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 обучающимся школы	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.	<p>Проведение цикла теоретических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целеполагание в деятельности учителя. 2. Типология уроков 3. Методы обучения. 4. Формы организации познавательной деятельности обучающихся. 5. Формы контроля. 	<p>Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль</p>	Наставник
8	<p>Организация консультаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 учащихся на уроке; - различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе; - критерии оценки деятельности учителя на уроке; 	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель</p>	Наставник
9	<p>Проведение цикла практических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 обучающей деятельности. 6. Составление информации о прохождении учебной программы 	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май</p>	Наставник
10.	<p>Анализ процесса адаптации молодых специалистов: — проведение опроса учащихся, учителей-наставников о работе нового учителя; — сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре</p>	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 молодым специалистом)	Июнь	Руководитель МО, наставник