


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 15»
муниципального образования города Братска

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета
МБОУ «СОШ № 15»
Протокол от «31» 08 2023 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №15
Е.И. Попова
Приказ от «09» 09 2023 № 75/3



Программа наставничества «Учитель - учитель»

на период 2023/2026 годы

Наставник: Филатова Елена Владимировна
Наставляемый: Скавитина Анастасия Романовна
Куратор: Колос Светлана Викторовна

1. Общие положения.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет знания, полученные в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в МБОУ «СОШ № 15» условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и сформировать план по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- ☞ **Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- ☞ **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- ☞ **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- ☞ **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации,

развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических объединений;
- 2) *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

2. Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБОУ «СОШ № 15», традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

II этап - 2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

2.1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом *трех аспектов* их деятельности:

1. Учитель наставник, руководитель ШМО – молодой специалист:
 - ☞ создание условий для адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
 - ☞ помочь овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - ☞ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом *факторов*:

- ☞ уровня базового образования;
- ☞ индивидуальных особенностей;
- ☞ уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- ☞ практического опыта работы с детьми.

2.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- ☞ беседы;
- ☞ собеседования;
- ☞ тренинговые занятия;
- ☞ встречи с опытными учителями;
- ☞ открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- ☞ тематические педсоветы, семинары;
- ☞ методические консультации;
- ☞ посещение уроков;
- ☞ взаимопосещение уроков;
- ☞ анкетирование, тестирование;
- ☞ участие в различных мероприятиях;
- ☞ прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.

2.3. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2.4. Психологическая поддержка молодых специалистов.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

2.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- ☞ формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- ☞ развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- ☞ содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- ☞ согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- ☞ помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- ☞ практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- ☞ проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

2.6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

В МБОУ «СОШ № 15» следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- ☞ самообразование;
- ☞ изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- ☞ рефлексия и анализ собственной деятельности;
- ☞ накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- ☞ самостоятельное проведение исследований;
- ☞ постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- ☞ разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- ☞ подготовка самоанализа по итогам года;
- ☞ посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- ☞ персональные консультации;
- ☞ собеседования с администрацией;
- ☞ индивидуальная работа с наставником;
- ☞ выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- ☞ посещение семинаров и тренингов;
- ☞ участие в научно-практических конференциях;
- ☞ посещение курсов повышения квалификации.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- 1) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- 2) Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-

воспитательный процесс.

- 3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- ☞ Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- ☞ Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- ☞ Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- ☞ Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- ☞ Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- ☞ Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- ☞ Проведение опытными педагогами мастер-классов и открытых уроков.
- ☞ Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- ☞ Посещение уроков молодых специалистов.
- ☞ Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- ☞ Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1 год. Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
---	------------	-------	---------------

1	Разработка и утверждение плана работы на 2023 - 2024 учебный год	До 3 сентября	Колос С.В. Нечаева С.М.
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Попова Е.И.
3	Анкетирование молодых специалистов «на входе».	До 10 сентября	Наумова Л.М.
4	Теоретическое занятие. Понятия «программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению электронного журнала.	Сентябрь	Шапкина Е.С., Филатова Е.В., Скавитина А.Р.
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Шапкина Е.С. Филатова Е.В.
6	Занятие «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Колос С.В., Филатова Е.В.
8	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Шапкина Е.С., Колос С.В. Филатова Е.В., Скавитина А.Р.
9	Занятие «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Колос С.В. Филатова Е.В. Нечаева С.М.
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Шапкина Е.С., Колос С.В. Филатова Е.В., Скавитина А.Р.
11	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь, В течение месяца	Шапкина Е.С. Колос С.В.

12	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Январь	Колос С.В. Филатова Е.В. Нечаева С.М. Наумова Л.М.
13	Занятие «Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока	Февраль	Шапкина Е.С., Колос С.В. Филатова Е.В.
14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Шапкина Е.С., Колос С.В. Филатова Е.В., Скавитина А.Р.
15	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Колос С.В. Скавитина А.Р.
16	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Наумова Л. М.
17	Заседание методического совета школы. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Колос С.В. Филатова Е.В. Скавитина А.Р.
18	Составление отчета работы МО за 2023 – 2024 учебный год.	Июнь	Колос С.В. Нечаева С.М.

2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;

- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы школы на 2024 - 2025 учебный год	До 3 сентября	Колос С.В. Нечаева С.М.
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Попова Е.И.
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Наумова Л.М.
4	Занятие 1. «Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Колос С.В. Нечаева С.М.
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Шапкина Е.С. Колос С.В.
6	Занятие 2. Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Блинова Н.Е. Наумова Л.М. Скавитина А.Р.
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Шапкина Е.С. Скавитина А.Р.
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Шапкина Е.С. Скавитина А.Р. Нечаева С.М. Филатова Е.В.
9	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Наумова Л.М.
10	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Январь	Колос С.В. Нечаева С.М. Филатова Е.В.
11	Занятие 3. Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования.	Январь	Колос С.В.

12	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Колос С.В. Скавитина А.Р.
13	Занятие 4. «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Март	Колос С.В. Нечаева С.М.
14	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Колос С.В. Филатова Е.В. Нечаева С.М. Скавитина А.Р.
15	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады	По графику декад	Нечаева С.М. Скавитина А.Р. Филатова Е.В.
16	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Наумова Л.М.
17	Заседание ШМО учителей начальных классов, музыки и ИЗО. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Колос С.В. Филатова Е.В. Нечаева С.М. Скавитина А.Р.
18	Составление отчета работы за учебный год.	Июнь	Колос С.В. Нечаева С.М.

3 год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;

- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы на 2025 – 2026 учебный год	До 3 сентября	Колос С.В.
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Попова Е.И.
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Наумова Л.М.
4	Занятие 1. «Понятия «Внеурочная деятельность» Правила составления авторской программы внеурочной деятельности	Сентябрь	Колос С.В.
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Шапкина Е.С. Колос С.В. Нечаева С.М.
6	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО учителей начальных классов, музыки и ИЗО.	По графику декад	Колос С.В. Нечаева С.М. Филатова Е.В. Скавитина А.Р.
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение.	Октябрь	Шапкина Е.С. Скавитина А.Р.
8	Занятие 2. « Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Колос С.В. Наумова Л.М. Филатова Е.В.
9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Колос С.В. Нечаева С.М. Скавитина А.Р.
10	Занятие 3. «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания	Январь	Колос С.В. Нечаева С.М. Филатова Е.В.
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Январь	Скавитина А.Р.

12	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Февраль	Шапкина Е.С. Колос С.В.
13	Проведение открытого классного часа	Март	Блинова Н.Е.
14	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	Наумова Л.М.
16	Заседание ШМО учителей начальных классов, музыки и ИЗО. Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителю наставнической помощи	Май	Колос С.В. Нечаева С.М. Филатова Е.В. Скавитина А.Р.
17	Составление отчета работы за учебный год.	Июнь	Колос С.В. Нечаева С.М.

5. Планируемые результаты программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- ☞ закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- ☞ подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- ☞ совершенствование системы научно-методической работы школы;
- ☞ повышение качества образования;
- ☞ повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет молодому специалисту права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает учителей – наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;

Заместитель директора по УВР:

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- составление расписания уроков;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с молодыми специалистами индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой.

Наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- дает нужные советы и рекомендует необходимые для работы источники;
- вместе со своим наставляемым посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего наставляемого и проводит их разбор.

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги.

**Перспективный индивидуальный план самообразования
молодого специалиста
на 2023 – 2026 учебные года**

Методическая тема школы: _____

Методическая тема учителя: _____

Цель: _____

Задачи:

1. _____
2. _____
3. _____

Ожидаемые результаты: _____

Направления самообразования:

1. Профессиональное:
2. Психолого-педагогические:
3. Методические

**Образец отчета
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж -

Стаж работы в школе –

Недельная нагрузка –

За отчетный 20__- 20__ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
 - 1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)
2. Собственно-педагогическая деятельность:
 - 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. Работа с детьми:
 - 3.1. Классы, в которых работала
 - 3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
 - 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми
 - 3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать)

**Отчет наставника
о проделанной работе с молодым специалистом**

ФИО молодого специалиста

за 20__ - 20__ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

Сколько уроков молодого специалиста было посещено:

Какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому специалисту
в течение года:

Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста:

Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации
выявленных недостатков

Прогнозирование работы на новый учебный год:

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

№ n/n	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка</i> «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия.		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		

АНКЕТА
для молодых педагогов

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практикоориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите)___

1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2020 года.

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

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

ЦЕЛЬ:

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ 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.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Принципы наставничества

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

Основные мероприятия

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

1 год	
Срок	Что проводится
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Изучение устава учреждения и локальных актов</p> <p>Изучение программ, методических пособий.</p> <p>Изучение документов по ФГОС.</p> <p>Составление рабочих программ по предметам.</p> <p>Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы.</p> <p>Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».</p> <p>Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Адаптация в педагогическом коллективе.</p> <p>Современный урок, план урока и его анализ.</p> <p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Заседание ШМО «Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке».</p> <p>Методика проведения родительских собраний.</p> <p>Содержание, формы и методы работы с родителями.</p> <p>Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p> <p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Мастер-класс « Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».</p> <p>Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.</p> <p>Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.</p> <p>Составление аналитических справок.</p> <p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков,</p>

	<p>классного часа.</p>
Декабрь	<p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета</p>
Февраль	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».</p>
Март	<p>Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Инновационные процессы в обучении. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР</p>
Апрель	<p>Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.</p>
Май	<p>Взаимопосещение уроков. Заседание ШМО «Организация УУД учащихся». Составление учебно-методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.</p>
2 год	
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;</p>

	<p>Планирование воспитательной работы на год. Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию» Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; Участие в оформлении учебного кабинета Выполнение единых требований к ведению тетрадей</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения; Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию Презентация портфолио наставником Проверка выполнения программы. Посещение уроков.</p>
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе» Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p>
Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков. Общие положения портфолио педагога Структура содержания и порядок ведения портфолио</p>

	Оценивание материалов портфолио
Март	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися Мониторинг профессионального роста МС Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР
Апрель	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический) Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Отчет молодого специалиста о проделанной работе Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год
3 год	
Сентябрь	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.
Октябрь	Работа с журналом теоретического обучения Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания Посещение стажером урока наставника Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ урока
Ноябрь	Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания Посещение стажером внеклассного занятия наставника Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником

	Самоанализ внеклассного занятия
Декабрь	Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие
Январь	Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета Оказание методической помощи
Февраль	Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ Показать опыт работы по применению педагогической технологии
Март	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп Вопросы ВПР
Апрель	Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Мониторинг профессионального роста МС

Задачи наставника

Наставник составляет специальный план работы с наставляемым. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Наставляемый может надеяться на то, что наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;

- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Портфолио. Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его наставляемый приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

Подготовка памятки. Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

Занятия с молодым педагогом:

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- 3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и

профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.