

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Свердловская средняя общеобразовательная школа»

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
Целевая модель «Учитель – учитель»

Разработчики: Вятченникова Л.В.,
заместитель директора по УВР
Еремина Н.В., учитель начальных классов

с. Свердловское

2021

Оглавление

Пояснительная записка	3
I. Содержание программы.....	5
1.1. Основные участники программы и их функции.....	5
1.2. Механизм реализации программы наставничества в образовательной организации.....	5
1.3. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов.....	8
II. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	9
2.1. Организация контроля и оценки.....	9
2.2. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.....	9
III. План реализации мероприятий программы наставничества.....	10
Приложения	

Пояснительная записка

Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться 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 деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

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 способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Программа наставничества «учитель – учитель» МБОУ «Свердловская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность образовательных программ, разработана в целях реализации национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального и регионального проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего». Основой концептуального обоснования Программы наставничества «Учитель-Учитель» является Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145.

Программа базируется на Нормативных правовых актах Российской Федерации: Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.); Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

нормативных правовых актах МБОУ «Свердловская СОШ»;

Устав МБОУ «Свердловская СОШ»;

Программа развития МБОУ «Свердловская СОШ»;

Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Свердловская СОШ»;

Положение о наставничестве МБОУ «Свердловская СОШ».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи по реализации целевой модели наставничества:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей учителя.

5. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

6. Оценить результаты программы и ее эффективность

Модель наставничества «учитель – учитель» 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.

Варианты программы наставничества «учитель – учитель»:

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка и закрепление на новом месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Приобретения новых профессиональных навыков в работе с классным коллективом
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Овладение современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному Предмету

I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 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.

- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

- Куратор программы. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными хорошо развитой эмпатией.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

- Учитель, работающий в параллели с новым специалистом, опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют следующие функции:

- 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 (Приложение 1).

1.2. Механизм реализации программы наставничества в образовательной организации

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;

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

Требования к молодому специалисту

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- реализовать индивидуальный образовательный маршрут педагога, придерживаясь установленных сроков;

- 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/или руководителем методического объединения.

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 наставляемого, 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 наставляемого, 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 наставляемого (молодого специалиста):

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- 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 наставляемых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого 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;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной сферах.
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации среди молодых специалистов.

Принципы наставничества

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

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы берут на себя:

- администрация школы;
- наставники;
- педагог-психолог.

1.3. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов

Профессиональная деятельность является важнейшей сферой жизни каждого взрослого человека. Профессиональная адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и профессиональная среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Профессиональная адаптация педагога выступает как часть социально-психологической адаптации личности. Как правило, молодой или начинающий педагог в первые годы работы профессии сосредотачивает внимание на проблемах, связанных с методикой преподавания предмета, организацией учебной деятельности учеников, оцениванием, содержанием образовательных стандартов и пр. При этом не в полной мере осознается связь возникающих трудностей с личностными свойствами, отсутствием у молодого учителя целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», низким уровнем профессионального развития, мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. И если в первом случае действенную помощь и поддержку оказывают администрация школы, методист и наставник, то во втором – должен оказать школьный педагог - психолог.

На этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого учителя.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу школы.

Адаптация молодого учителя в организации образования включает в себя:

- актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;
- анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого учителя, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации учителем его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя предполагает систему организационных, диагностических, консультативно - развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития.

Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое педагогом-психологом, должно предусматривать:

- содействие администрации в организации работы с молодым учителем, создании психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- разработку программ психологического сопровождения профессионального развития молодого педагога;
- организацию взаимодействия педагога-психолога с наставником молодого учителя;
- оказание молодому учителю психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций.

Этапы сопровождения:

1. Диагностический
2. Консультативно - развивающий
3. Деятельностный
4. Рефлексивный

Грамотно построенная работа уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

II. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛТЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.3. Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы программы возложены на заместителя директора по УВР. Контроль и оценка работы наставляемых, наставников возложены на руководителей МО.

Оценка реализации программы складывается из текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется через: 1) диагностические исследования; 2) наблюдение за деятельностью специалиста; 3) посещение уроков; 4) ведение документации; 5) составленный наставляемым и наставником отчёт по определенной форме 1 раз в полугодие

Итоговый контроль проходит в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа наставляемых в процессе реализации ИОМП, и на основании результативности программы наставничества

Отчет о реализации программы проходит на заседании методического совета, посвящённом итогам работы учебного года, как один из рассматриваемых вопросов.

2.4. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

1) Уровень теоретической подготовки по предметам;

2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;

2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;

3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;

4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;

5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;

6) Умение использовать современные педагогические технологии;

7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;

8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;

9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;

2) Умение свободно общаться на уроке;

3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;

4) Наличие чувства уверенности в себе.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты.

Результатом 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 для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

В процессе сопровождения педагогической деятельности молодого учителя будут сформированы следующие компетенции:

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая	Знания в области преподаваемого предмета; владение компетентность. методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая Компетентность	Умение использовать знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика в конструировании реального образовательного процесса.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими социализирующими учащихся средствами предмета.
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).

Среди оцениваемых результатов:

- Адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Повышение личностного и профессионального уровней наставляемых, а также качества обучения школьников.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель работы с молодым педагогом: создание в ОУ условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы школьной жизни.
4. Способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических представлений о диагностике метапредметных и предметных результатов, сформировать навыки организации мониторинга образовательных результатов
5. Отработать навыки проектирования и реализации молодым специалистом современных типов уроков, в том числе в рамках дистанционного обучения.
6. Способствовать становлению умений обобщения собственного педагогического опыта, формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

- становление профессиональных навыков преподавания предметов в начальной школе;
- развитие психолого-педагогической культуры молодого учителя в рамках системно-деятельностной модели преподавания;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе учителем новых педагогических технологий и различных форм мониторинга уровня предметных и метапредметных результатов учащихся.

Обучение молодого специалиста в школе ведется через:

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

**План работы с молодым специалистом
на 2020 – 2024 учебный год**

Планирование работы. 1 год (2020 – 2021)

Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в его 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 начинающего педагога 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, заседание круглого стола.

№	Содержание	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1	Диагностика профессиональной компетенции. Организация наставничества. Правила внутреннего распорядка в школе Выбор методической темы для самообразования. Портфолио учителя.	Проведение анкетирования «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Инструктаж по охране труда Знакомство с наставником. Обсуждение и выбор темы по самообразованию. Заполнение портфолио.	1 неделя сентябрь 1 - 2 неделя сентября	Зам директора по учебной работе, руководитель ШМО учителей начальных классов, наставник Ответственный за ОТ Наставник
2	Собеседование «Ведение школьной документации. Составление рабочих программ Составление плана воспитательной работы	Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса. Ведение документации. Изучение программы Электронный журнал;	До 15 сентябрь До 5 октября	Руководитель ШМО, наставник

	<p>Электронный документооборот; рабочие тетради</p> <p>Советы молодому специалисту по подготовке к уроку.</p> <p>Дистанционное обучение</p> <p>Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся»</p>	<p>выполнение единых требований к ведению тетрадей.</p> <p>Основные этапы организации урока.</p> <p>Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп.</p>	<p>2 неделя сентября</p> <p>2 - 3 неделя сентября</p>	
3	<p>Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока»</p>	<p>Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика.</p> <p>Использование рефлексии в образовательном процессе.</p> <p>Методика определения результативности урока.</p>	4 неделя сентября	Руководитель ШМО, наставник
4	<p>«Современный урок. Требования к организации»</p>	<p>Типология уроков</p> <p>-уроки «открытия» нового знания;</p> <p>-уроки отработки умений и рефлексии;</p> <p>-уроки развивающего контроля</p>	октябрь	Руководитель ШМО, наставник
5	<p>Знакомство с новинками педагогической, психологической и методической литературы.</p> <p>Предметная неделя.</p> <p>Открытое мероприятие по предмету.</p>	<p>Анализ мероприятий молодых учителей.</p>	ноябрь	Руководитель ШМО, наставник
6	<p>Текущий, итоговый контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Изучение материалов о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации</p>	декабрь	наставник

7	Самоанализ урока/мероприятия Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока	январь	наставник
8	Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем его работы.	Посещение уроков молодых специалистов по графику. Анализ уроков. Самоанализ	февраль	Зам директора поУВР, наставник
9	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов, обсуждение.	Посещение уроков опытных педагогов по графику. Анализ уроков.	ноябрь - март	наставник
10	Тренинг. «Как провести родительское собрание».	Структура родительского собрания. Форма проведения родительского собрания.	апрель	психолог
11	Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в его работе.	Посещение уроков молодого специалиста. Анализ урока. Самоанализ.	2 - 3 неделя мая	Зам директора по УВР, руководитель ШМО, наставник
12	Подведение итогов работы за год. Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом . Анализ работы молодого учителя.	Подведение итогов работы за год. Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования.	май - июнь	Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник

2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный). 2021 – 2022 учебный год

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 молодого специалиста;
- 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	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1	Анкетирование молодого специалиста на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. Составление плана по самообразованию. Портфолио учителя.	Проведение анкетирования. Обсуждение и выбор темы по самообразованию. Заполнение портфолио.	Август	Заместитель директора по учебной работе, руководитель ШМО учителей начальных классов, наставник
2	Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».	Организация домашнего задания. Индивидуальный подход в домашнем задании.	Август	Наставник
3	Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с	Посещение уроков опытных педагогов по графику. Анализ уроков.	сентябрь	наставник

	профессиональным уровнем работы молодого специалиста.			
4	Практикум «Разработка олимпиадных заданий».	Умение грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Октябрь	наставник
5	Система воспитательной работы в классном коллективе.	Составление плана воспитательной работы, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса.	Октябрь	Зам директора по ВР, наставник, психолог
6	Ролевая игра «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».	Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). стиля общения. Преимущества демократического стиля общения.	Ноябрь	Наставник, психолог
7.	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Посещение уроков по графику.	Ноябрь	Зам директора по УВР
	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели.	Самоанализ.	Ноябрь	наставник
8.	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Умение использовать различные виды контроля на этапах изучения программного материала.	Декабрь	наставник

9.	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.	Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	Январь	ШМО учителей начальных классов, наставник, психолог
10	Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Посещение уроков по графику. Анализ уроков. Самоанализ.	январь февраль	наставник
11	Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе.	Знакомство с современными педагогическими технологиями.	Февраль	МО учителей начальных классов, Наставник, психолог
12	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Посещение уроков опытных педагогов по графику. Анализ уроков.	Март	наставник
13	Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе.	Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Апрель	ШМО учителей начальных классов, наставник
14	Подведение итогов работы за год. Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом. Анализ работы молодого учителя.	Подведение итогов работы за год. Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования. Анкетирование молодых специалистов.	Июнь	Заместитель директора по учебной работе, руководитель ШМО учителей начальных классов, наставник

3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный). 2022 – 2024 учебный год

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	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1.	Анкетирование молодого специалиста на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. Заполнение портфолио. Составление плана по самообразованию.	Проведение анкетирования. Знакомство с наставником Обсуждение и выбор темы по самообразованию. Заполнение портфолио.	август	Заместитель директора по учебной работе, руководитель ШМО учителей начальных классов, наставник
2.	Практикум «Виды индивидуальных и дифференцированных заданий обучающимся».	Умение подбирать и составлять индивидуальные и дифференцированные задания для обучающихся.	сентябрь	ШМО учителей начальных классов, наставник
3.	Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с	Посещение уроков по графику. Самоанализ урока.	Сентябрь октябрь	наставник

	профессиональным уровнем работы молодого специалиста.			
4.	Исследовательская деятельность учащихся, как модель разработки подготовительной части проекта.	Что такое проект? Как организовать исследовательскую деятельность?	октябрь	ШМО учителей начальных классов, Наставник
5.	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады.	Анализ работы молодого специалиста.	ноябрь	наставник
6.	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Посещение уроков по графику.	Ноябрь декабрь	наставник
7.	Система работы с одаренными детьми.	Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	декабрь	ШМО учителей начальных классов, наставник, психолог
8.	Посещение уроков, анализ, обсуждение.	Посещение уроков по графику.	январь	наставник
9.	Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению.	Формы и методы коррекционной работы.	февраль	ШМО учителей начальных классов, наставник, психолог
10	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков.	Посещение уроков по графику.	февраль	наставник
11	Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Посещение уроков по графику.	март	наставник
12	Проведение открытого классного часа	Самоанализ.	апрель	наставник
13	Внеклассная работа по предмету	Анализ работы молодого специалиста.	май	наставник; зам директора по ВР
14	Подведение итогов работы за год.	Подведение итогов работы за год.	июнь	Заместитель директора по

	<p>Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности</p> <p>Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом.</p> <p>Анализ работы молодого учителя.</p>	<p>Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя).</p> <p>Выступления педагогов с отчётом по теме самообразования.</p>		<p>учебной работе, руководитель ШМО учителей начальных классов, наставник</p>
--	---	--	--	---

Планируемые результаты Программы.

Планируемыми результатами Программы работы с молодым специалистом будут:

- закрепление молодого специалиста 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.

Достижениями планируемых результатов являются следующие умения молодого специалиста:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классе
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками литературы;
- вести методическую работу.

Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской.

Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными детьми
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании ШМО, РМО
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий
		Копии грамот классного коллектива
		Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебного периода, года
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг достижения одаренных учащихся

Термины и определения

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.