

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа п. Рощинский
Чаплыгинского муниципального района Липецкой области

ПРИНЯТА
на педагогическом совете
протокол от 16.11.2022 №2

УТВЕРЖДЕНА
приказом от 28.11.2022 №129

**Программа целевой модели наставничества
МБОУ СШ п. Рощинский
на 2022-2025 г.г.**

п. Рощинский 2022 г.



Составитель: Густова Г.Е., заместитель директора по УВР.

Программа наставничества МБОУ СШ п. Роцинский (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение
1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ СШ п. Роцинский
3. Содержание Программы
4. План реализации мероприятий Программы наставничества (Дорожная карта)
5. Приложения 1, 2, 3. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества



ВВЕДЕНИЕ

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ СШ п. Рощинский, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 03.09.2018 № 10).

Нормативной основой целевой модели наставничества являются:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
3. 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».
4. Приказ управления образования и науки Липецкой области от 27 июня 2022 года № 935 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области»
5. Письмо комитета по образованию администрации Чаплыгинского муниципального района от 03.11.2022 № 510 «О реализации Дорожной карты внедрения системы (целевой модели) наставничества».



1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы – 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 педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи модели «учитель-учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.
- Создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации моделей:

«Опытный учитель – молодой специалист» ;

«Опытный педагог – неопытный педагог».

6. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ СШ п. РОЩИНСКИЙ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» (классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет) необходимых профессиональных навыков: организационных, коммуникационных и закрепления на месте работы); - опытный педагог – неопытный/начинающий педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы (для приобретения неопытным специалистом необходимых профессиональных навыков, психоэмоциональная поддержка, развитие педагогических талантов и инициатив, закрепление на месте работы).

Возможные варианты применяемых в ходе реализации программы элементов технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация

- взаимопосещений уроков у коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
 4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
 6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
 7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
 8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. 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, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы. Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, 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 все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных

дисциплин.

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, куратору программы о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

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

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, куратором программы.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы берут на себя:

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

3.3. Психолого-педагогическое сопровождение молодых и новых специалистов

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.



Профессиональная адаптация педагога выступает как часть социально-психологической адаптации личности.

Ученые, исследовавшие проблему социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-педагогов (Е.Н. Будрастых, С.Г. Вершиловский, Г.М. Голубенко, Э.Ф. Зеер, О.В. Назарова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, Е.Г. Черникова и др.), рассматривают ее как этап развития профессионала, характеризующийся освоением системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретением профессионального опыта и самостоятельным выполнением профессионального труда.

Как правило, молодой или начинающий педагог в первые годы работы в 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.

Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов

Очевидно, что 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.

Психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого учителя.

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;
- участие в разработке и реализации программ адаптации, программ профессионального развития с учетом результатов диагностики личностно-профессиональных, психологических затруднений и образовательных потребностей молодого учителя;
- 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;
- разработку и проведение личностно-рефлексивных практикумов, нацеленных на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности молодого учителя;
- коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым учителем в процессе рефлексии и т. П.

Системное психолого-педагогическое сопровождение рекомендуется строить поэтапно, а мероприятия по его осуществлению включать в годовое планирование педагога-психолога школы.

Этапы сопровождения:

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

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги



способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

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

3.4. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога

Одной из технологий профессионального развития педагога служит индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее ИОМП) – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута являются:

- ✓ изменения, происходящие в образовании;
- ✓ запросы и потребности участников образовательного процесса.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

- ✓ диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- ✓ составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- ✓ реализацию маршрута;
- ✓ рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута

3.5. Организация контроля и оценки реализации Программы и её эффективности

Контроль и оценка работы программы, в целом, возложены на заместителя директора по УВР. Контроль и оценка работы наставляемых и 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 1 раз в полугодие

Итоговый контроль проходит в конце года на основе рефлексивного самоанализа наставляемых в процессе реализации ИОМП, а



так же на основании результативности программы наставничества
Отчет о реализации программы проходит на заседаниях педагогического совета, как один из рассматриваемых вопросов.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (Дорожная карта).

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 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.

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

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; владение 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 и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «учитель-ученик».
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 уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации.

ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СШ П. РОЩИНСКИЙ

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Сентябрь 2022	Директор Заместитель директора по УВР
2	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	Сентябрь – октябрь 2022	Куратор Программы Руководители МО
3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	Октябрь-ноябрь 2022	Куратор Программы
4	Формирование базы наставляемых с последующим ежегодным обновлением	Ноябрь 2022	Куратор Программы
5	Выбор форм наставничества, предполагаемых для реализации в рамках программы наставничества. Создание нормативной базы, разработка Программы наставничества.	Ноябрь 2022	Куратор Программы Руководители МО
6	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для	Ноябрь – декабрь 2022	Куратор Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
	будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников		Руководители МО
7	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь 2022	Куратор Программы Руководители МО
8	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Ноябрь 2022	Куратор Программы
9	Формирование базы наставников	Ноябрь 2022	Куратор Программы
10	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2022	Куратор Программы
11	Проведение собеседования с наставниками	Ноябрь 2022	Куратор Программы
12	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь 2022	Куратор Программы
13	Обучение наставников	По плану ИРО	Куратор Программы
14	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Декабрь 2022	Куратор Программы
15	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь 2022	Куратор Программы
16	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь 2022	Куратор Программы
17	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2022	Куратор Программы
18	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022	Куратор Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
			Наставники
19	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022	Куратор Программы Наставники
20	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь 2022	Куратор Программы Наставники
21	Регулярные встречи наставника и наставляемого, реализация индивидуальных программ наставничества	Декабрь 2022 - декабрь 2023	Наставники
22	Сбор материалов обратной связи от участников Программы наставничества	Май , декабрь 2023	Куратор Программы
23	Создание специальной рубрики «Наставничество», отражение реализации программ наставничества на официальном сайте образовательной организации	В течение всего срока реализации программ	Куратор Программы Наставники
24	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2023	Наставники
25	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Декабрь 2023	Наставники
26	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Декабрь 2023	Куратор Программы
27	Подведение итогов качества реализации Программы наставничества	Декабрь 2023	Куратор Программы
28	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников	Декабрь 2023	Директор Заместитель директора по УВР
29	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Декабрь 2023	Куратор Программы
30	Оценка результативности влияния	Декабрь	Куратор



№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
	программ наставничества на всех участников	2023	Программы
31	Принятие решения о необходимости продления работы в рамках Программы наставничества , в т.ч. необходимости создания новых пар/групп наставников и наставляемых	Декабрь 2023	Директор Куратор Программы



5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Учитель – учитель (педагог – педагог)»

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель – молодой специалист».

ФИО и должность наставляемого сотрудника Кеменова Анна Александровна, учитель истории и обществознания

ФИО и должность наставника Варламова Анна Ивановна, учитель русского языка и литературы

Срок осуществления плана: с «15» декабря 2022 г. По «30» декабря 2023 г.

№	Содержание	Форма	Сроки
1.	Организация наставничества. -Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса. - Ведение документации. - Методические рекомендации по организации учебного процесса. - Оказание помощи в разработке тематического планирования, заполнении журналов, планировании уроков. Оказание помощи в самостоятельном изучении темы: «Психологические особенности детей. Диагностика. Методика работы»	Составление плана работы с молодым педагогом Консультации Памятка с методическими рекомендациями Методические рекомендации Консультации	Декабрь- Январь

2	Посещение наставником уроков «молодого педагога»	Карта посещения урока	В теч. года
3	Посещение молодым педагогом уроков своего наставника и опытных учителей	Карта посещения урока	В теч. года
4	- Самоанализ урока наставником и молодым специалистом.	Практикум	В теч. года
5	- Посещение внеклассных мероприятий молодым специалистом.	Карта посещения	В теч. года
6	Собеседование «Советы молодому специалисту по подготовке к уроку. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся» 1.Основные этапы организации урока. 2.Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп. 3.Педагогический такт учителя.	Беседа- консультация Консультации- практикумы	Февраль
7	Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока» 1.Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. 2.Последовательность в действиях учителя. 3.Использование рефлексии в образовательном процессе. 4.Методика определения результативности урока.	Практикум	Март
8	«Современный урок. Требования к организации» 1.Учитель в классе и проблемы дисциплины. 2.Искусство педагогического общения с учащимися.	Консультации	Апрель



	<p>3.Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса.</p> <p>4.Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.</p>		
9	<p>Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».</p> <p>Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 2 полугодие.</p>	Тренинг	Май
10.	<p>Планирование и организация работы по предмету (изучение программы, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).</p> <p>Работа молодого учителя по самообразованию. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию</p>	Практическая консультация	Август
11.	<p>Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».</p> <p>Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество моего преподавания»</p>	Практическая консультация	Сентябрь
12	Занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение»	Тренинг	Октябрь
13	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе.	Анкетирование	Ноябрь
14	<p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе («Дневник моих достижений»)</p> <p>Отчет наставника о проделанной работе с молодым специалистом («Молодой педагог глазами наставника»)</p>	<p>Дневник достижений</p> <p>Отчет</p>	Декабрь
15	Подведение итогов работы. Рефлексия педагогической деятельности молодого специалиста.	Собеседование Портфолио достижений учителя	Декабрь



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

ФИО и должность наставляемого сотрудника Алексашкин Дмитрий Сергеевич, учитель математики и физики

ФИО и должность наставника Густова Галина Ефимовна, учитель математики

Срок осуществления плана: с «15» декабря 2022 г. по «30» декабря 2023 г.

№ п/п	Вид деятельности	срок	ответственные
I. Анализ профессиональных трудностей, определение дефицитов педагогических компетентностей			
1	Самодиагностика на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Декабрь 2022	Наставляемый
2	Диагностическая/развивающая беседа с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Декабрь 2022	Наставляемый Наставник
3	Разработка мероприятий по преодолению профессиональных трудностей (определение перечня тем консультаций с наставником)	Декабрь 2022	Наставляемый Наставник
II. Направления профессионального развития педагогического работника			
Формирование умений анализировать результаты своей профессиональной деятельности:			
4	Умение проводить самоанализ урока	Декабрь 2022	Наставник
5	Умение проводить самоанализ внеклассного мероприятия	Январь 2023	Наставник Зам. по ВР
6	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности обучающихся	Январь 2023	Наставник Руков. МО Зам. по ВР
Формирование умений планирования деятельности педагога:			



7	Тематическое планирование (в соответствии с содержанием рабочей программы)	Декабрь 2022	Наставник
8	Поурочное планирование	В теч. года	Наставник
9	Планирование воспитательной работы	Январь 2023	Руков. МО
10	Планирование кружковой деятельности	Февраль 2023	Наставник Зам. по ВР
11	Планирование работы с родителями	В теч. года	Наставник Зам. по ВР
Организационные мероприятия для построения результативной образовательной деятельности:			
12	Организация личного труда	В теч. года	Наставник
13	Организация взаимоотношений с коллективом с целью использования положительного опыта педагогической деятельности	Декабрь 2022, далее постоянно	Наставник
14	Изучение нормативных документов, необходимых в работе учителя («Закон об образовании в РФ», ФГОС, локальные акты школы, образовательные программы, Программа развития, планы работы по подготовке к ГИА, и т.д.)	Январь 2023, далее постоянно	Наставник
Формирование умений организации контроля и коррекции:			
15	Самоконтроль и самокоррекция	В теч. года	Наставник
16	Контроль уровня воспитанности	В теч. года	Наставник Зам. по ВР
17	Коррекция знаний обучающихся	В теч. года	Наставник
Формирование навыков владения технологиями современного урока:			
18	Постановка целей урока. Планирование формирования УУД.	Январь 2023	Наставник
19	Выбор типа урока. Построение урока в соответствии с ФГОС.	Февраль 2023	Наставник Руков. МО
20	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	Март 2023	Наставник
21	Способы дифференциации обучения. Организация самостоятельной деятельности учащихся.	Апрель 2023	Наставник



22	Организация проектной деятельности учащихся	Май 2023	Наставник
23	Организация подготовки выпускников 9 и 11 классов к ГИА	В течение года	Наставник
24	Формирование функциональной грамотности учащихся на уроках и во внеурочной работе.	В течение года	Наставник
25	Организация посещения уроков у наставляемого и взаимопосещения уроков у опытных педагогов с целью изучения успешного опыта работы.	В течение года	Наставник
Индивидуальные затруднения			
26	По вопросам молодого учителя, возникающим в ходе текущей работы	В течение года	Наставник
Мониторинг результативности осуществления мероприятий Программы наставничества			
27	Анкетирование наставляемого, отчет по выполнению мероприятий Программы.	Май, декабрь 2023	Наставляемый Наставник
28	Участие молодого специалиста в школьном фестивале открытых уроков, в муниципальном/региональном конкурсах методических разработок.	В течение года	Наставляемый Наставник

Приложение 3

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог – неопытный/начинающий педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы».

ФИО и должность наставляемых сотрудников:

1. Проданчук Юлия Александровна, учитель начальных классов,
2. Короткова Александра Константиновна, учитель математики .

ФИО и должность наставника Аксенова Елена Вячеславовна, педагог-психолог.

Срок осуществления плана: с «15» декабря 2022 г. по «30» декабря 2023 г.

Пояснительная записка

Наблюдая и изучая трудности молодых педагогов, ученые выделяют ряд основных проблем, возникающих в процессе их педагогической деятельности:

- установление и удержание контакта «педагог - ребенок», «педагог - коллектив», «педагог - родитель»;
- развитие собственной наблюдательности, умение вовремя заметить, что ребенку необходима помощь и поддержка педагога;
- управление конфликтными ситуациями;
- умение увлечь детей каким-либо делом;
- проблемы дисциплины в детском коллективе;
- умение справляться с большим количеством дел одновременно.

Зачастую эти проблемы обусловлены личностными особенностями педагогов. Также порой им просто не хватает уверенности в своих силах и авторитета в глазах детей и родителей. В том числе необходимо добиваться психологической готовности педагогов к свободному и ответственному общению с участниками образовательного процесса.

Основными составляющими психологической готовности педагога к работе являются следующие:

- внутренняя личная свобода и собственная интернальная позиция по отношению к жизни;
- знание психологических особенностей конкретных детей;
- овладение конкретными навыками, которые позволяют педагогам полно и свободно выражать себя, демонстрировать принятие и понимание детей, их родителей и коллег и, в конечном счете, делать эти отношения искренними и открытыми.

В современной литературе появляется все больше статей и публикаций, в которых рассматриваются основные аспекты адаптации молодых педагогов к рабочей среде. Условия профессиональной адаптации молодого педагога раскрыты в работах О. А. Абдулиной, И. Ф. Исаева, С. Г. Вершловского, Н. Ф. Гоноболлина, Ю.Н. Кулюткина, А. К. Марковой, В. А. Слостенина, А. Г. Мороз, П. А. Шептенко, О. А. Шиян, Е. Г. Черниковой и др. Авторы связывают процесс адаптации с условиями труда педагога и профессиональными требованиями к личности педагога.

Таким образом, изучив и проанализировав имеющиеся исследования в данной области, а также исходя из опыта психолого-педагогической практики, можно говорить о том, что существует объективная необходимость оказания помощи молодым педагогам в процессе их адаптации к рабочей среде.

Целью данного плана является оказание помощи молодым педагогам в период

их адаптации к рабочей среде.

Реализация плана позволяет решать следующие задачи:

1. Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.
2. Познакомить педагогов с основными трудностями, с которыми они могут столкнуться на практике в процессе работы;
3. Развитие основных умений, необходимых при работе в образовательном учреждении;
4. Повышение уверенности молодых педагогов в собственных силах.

Реализация плана рассчитана на период с 15.12.2022г. по 30.12.2023г.

План состоит из 10 занятий, каждое из которых имеет свою направленность.

Длительность каждого занятия составляет 1 час.

Для достижения поставленных задач предусмотрены следующие методы:

- информирование;
- слайдовые презентации;
- работа с памятками;
- рассказывание притч, легенд;
- арт-терапевтические методики;
- социально-психологические игры и упражнения;
- релаксационные упражнения.

Тематический план занятий


Название занятия	Цель занятия	Задачи, решаемые на занятии
"Введение"	Знакомство с профессиональной деятельностью педагога.	- снятие эмоциональное напряжения; - принятие правил; - моделирование процесса адаптации молодого специалиста.
"Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления"	Оказать помощь молодым специалистам в осознании профессиональных страхов и предложить пути их преодоления.	- снять эмоциональное напряжение; - раскрыть понятие профессиональных страхов; - помочь молодым специалистам осознать свои профессиональные страхи; - рассмотреть возможности преодоления

		профессиональных страхов.
"Познай себя"	Дать почувствовать молодым педагогам, что они наряду с опытными педагогами способны анализировать стоящие перед ними проблемы.	<ul style="list-style-type: none"> - определение актуальной позиции своего развития. - побудить их к выделению и описанию главной проблемы, описать, на что готовы участники в ее решении.
"Верь себе!"	Развитие уверенности в себе	<ul style="list-style-type: none"> - осознание своих сильных и слабых сторон; - тренировка смелости; - отработка навыка уверенного поведения
"Воображариум"	Развитие умения педагогической импровизации	<ul style="list-style-type: none"> - развитие умения быстро ориентироваться в заданных условиях; - развитие воображения; -отработка навыков спонтанного реагирования.
"Паутина предрассудков"	Развитие толерантного отношения к детям	<ul style="list-style-type: none"> - осознание участниками стереотипности восприятия; - тренировка навыка общения в условиях предвзятого отношения; - развитие умения понимать и принимать личность другого человека
"Игра в команде"	Развитие организаторских умений	<ul style="list-style-type: none"> - развитие умения организовать работу группы; - развитие умения принимать командные решения; - отработка навыка удерживать внимание публики.
"Давайте жить дружно"	Развитие умения разрешать конфликты	<ul style="list-style-type: none"> - расширение представления о способах разрешения конфликтов; - осознание конфликтогенных факторов;

		- отработка навыков эффективного поведения в конфликтной ситуации
"Делу – время"	Развитие умения самоорганизации	- осознание ценности времени; - осознание важности овладения навыками планирования; - знакомство с приемами эффективного использования времени
"В гармонии с собой"	Профилактика эмоционального выгорания	- знакомство со способами сохранения позитивного настроения; - вызвать у участников положительные эмоциональные переживания; - релаксация.



Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МБОУ СШ П.РОЩИНСКИЙ Поляков Виктор Федорович, Директор	06D051CF00FAADFE974A506A67F7F9DFC С с 10.12.2021 15:24 по 10.03.2023 15:24 GMT+03:00	09.01.2023 13:09 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа