муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Грязенятская основная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОна заседании ШМО протокол №1 от 31.08.2022г. | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора МБОУ «Грязенятская ОШ»от 31.08.2022г. № 77-ОД |

Персонализированная программа наставничества

«Школа педагогического мастерства»

(форма наставничества «учитель – учитель»)

2022 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. [Паспорт программы 3](#_TOC_250006)
2. [Пояснительная записка 5](#_TOC_250005)
3. [Содержание программы. 8](#_TOC_250004)
	1. Основные участники программы и их функции 8
	2. [Механизм управления программой 9](#_TOC_250003)
	3. [Этапы реализации программы 11](#_TOC_250002)
4. [Оценка результатов программы и ее эффективности 16](#_TOC_250001)
5. План реализации мероприятий персонализированной программы

наставничества на 2022-2023 учебный год 18

1. [Заключение 19](#_TOC_250000)
2. Приложения 20

2

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| ***Название программы*** | Персонализированная программа целевой модели наставничества для работы с молодым педагогом МБОУ «Грязенятская основная школа» ***«Школа профессионального мастерства»*** |
| ***Срок******реализации*** | 3 года |
| ***Цели программы:*** | 1.Создание условий для самореализации молодого учителя 2.Приобретение учителем практических навыков, необходимых для педагогической деятельности. |
| ***Задачи программы:*** | 1. Формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
5. Оказать помощь при подготовке рабочих программ,

составлении тематического планирования, в разработке уроков. |
| ***Основные направления программы*** | * Анализ результатов образовательной деятельности,

изучение уровня профессиональной подготовки педагога, его потребностей, затруднений.* Организация семинаров, практикумов, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
* Изучение нормативных правовых и инструктивных

документов, обеспечивающих реализацию воспитательно- образовательного процесса.* Разработка и обсуждение планирования.
* Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
* Ознакомление педагога с новинками нормативно-

правовой, учебно-методической и справочной литературы. |
| ***Планируемые результаты реализации Программы:*** | ***Для молодого специалиста:**** активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в

вопросах педагогики и психологии; 3 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***Для наставника:**** + эффективный способ самореализации;
	+ повышение квалификации;
	+ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***Для образовательной организации:**** успешная адаптация молодого специалиста;
* повышение уровня мотивации молодого специалиста к работе в образовательной организации.
 |
| ***Система контроля*** | Отчет об итогах наставничества (приложение 1) |
| ***Персонализация программы наставничества*** | Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на учебный год (приложение 2).Индивидуальный план развития наставляемого (приложение 3). |

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Грязенятская основная школа» (далее – МБОУ «Грязенятская ОШ»), осуществляющем образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Цель** внедрения целевой модели наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Грязенятская ОШ».

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «Грязенятская ОШ» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

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

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

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Задачи целевой модели наставничества

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

# Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

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

# Применяемые формы наставничества и технологии

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

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

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**3.1 ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ ФУНКЦИИ Наставляемые:**

1. **Хацкова П.А.,** учитель английского языка, молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**Наставник для молодого специалиста:** Силяхина Л.А., учитель немецкого языка первой квалификационной категории.

Куратор программы: Максимова Н.В., руководитель школьного методического объединения.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **наставников:**

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

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

# 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 специалистами являются:

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

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

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

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

# Требования, предъявляемые к наставнику:

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

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

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

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

-проводить необходимое обучение;

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

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

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

# Требования к наставляемому:

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

**Формы и методы работы с наставляемыми**: беседы; собеседования; 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.

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

*(1 год работы)*

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Направления деятельности*** | ***Краткий обзор рассматриваемых вопросов*** | ***Сроки проведе ния******меропр иятий*** |
| 1. | *Знакомство с учителем.**Презентация программы**«Школы молодого**специалиста».* | 1. Организационные мероприятия:
	* собеседование с молодым специалистом;
* знакомство с традициями школы;
* выбор и назначение наставника. 2)Диагностика умений и навыков молодого учителя.

3)Заполнение информационной карточки. 4)Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.5)Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом. | август |
| 2. | *Изучение нормативно- правовой базы.**Ведение документации.* | 1. Изучение Закона «Об образовании в Российской Федерации», нормативных документов действующего законодательства, локальных актов школы, включающих в себя Положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; о предметном кружке, о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.
2. Знакомство с УМК, предметными программами.
3. Коррекция календарных и поурочных планов молодого специалиста.
 | сентябрь |
| 3. | *Посвящение в учителя* | Традиционно посвящение в учителя проводится на педагогическом совете передначалом учебного года. | август |
| 4. | *Современный урок.**Требования к организации современного урока.* | 1. Методические требования к уроку.
2. ***Семинар-практикум*** «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3)Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
3. Соответствие методов обучения формам организации уроков.
4. Примерная схема тематического плана урока. 6)Неделя открытых уроков.

7)Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.***Практикум*** «Оптимизация выбора методов исредств обучения при организации разных видов урока». | ноябрь |
| 5. | *Контроль знаний**обучающихся. Виды контроля.* | 1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.
2. Нормы оценивания учебной деятельности*.* 3)Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.

4)Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц,отслеживающих результаты учебнойдеятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.4)Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. ***Практикум*** «Организациядифференцированного подхода к учащимся» | декабрь |
| 6. | *Эмоциональная устойчивость учителя.**Функция общения на уроке.* | 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.
3. Изучение методических разработок:

«Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»;«Анализ внеклассного мероприятия»,«Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний».  | февраль |
| 7. | *Самообразование учителя – лучшее обучение* | 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).
 | апрель |
| 8. | *«Бенефис» молодого учителя* | 1)Творческий отчёт молодого педагога. 2)Творческий отчет учителя-наставника.***Круглый стол*** «Педагогическая культураучителя – основа гуманизации учебно- воспитательного процесса». | май |
| 9. | *Рефлексия* | Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | Втечение года |

*(2 год работы)*

## Тема «Самостоятельный творческий поиск»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Направление деятельности*** | ***Краткий обзор рассматриваемых вопросов*** | ***Сроки проведе******ния******меропр иятий*** |
| 1. | *Реализация программы**«Школы молодого**специалиста»* | Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом. | Август |
| 2. | *Изучение нормативно- правовой базы.**Ведение документации* | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в условиях реализации ФГОС. | Сентябрь |
| 3. | *Классное руководство.**Составление**характеристики класса с учётом возрастных особенностей**учащихся.* | 1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).
2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.
3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя*.*
4. Основы составления психолого- педагогической характеристики класса и учащегося.
5. Классный час как урок взаимопонимания.
 | Октябрь |
| 4. | *Современные образовательные технологии* | ***Семинар***«Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».***Круглый стол***«Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии».***Практикум*** «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата». | Ноябрь – Декабрь |
| 5. | *Основы целеполагания урока.**Самоанализ урока.* | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.
2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3)Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.

4)Посещения уроков молодого учителя администрацией и учителем-наставником сцелью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| 6. | *Анализ урока* | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке к уроку.
2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации.
 | Март |
| 7. | *Методическая выставка достижений молодого**учителя* | Динамика роста профессионализма молодого учителя:* открытые уроки;
* выступления-презентации на педсовете по

теме самообразования;* методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной

деятельности);* представление молодого учителя наставником.

***Круглый стол*** «Компетенции и компетентность». | Апрель–Май |
| 8. | *Рефлексия* | Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.Участие молодого специалиста вобщешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | Втечение года |

*(3 год работы)*

***Тема «Выбор индивидуального маршрута»***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Направление деятельности*** | ***Краткий обзор рассматриваемых вопросов*** | ***Сроки проведен ия******меропри ятий*** |
| 1. | *Реализация программы**«Школы молодого специалиста»* | Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом. | Август |
| 2. | *Изучение нормативно- правовой базы.**Ведение документации.* | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 3. | *Аттестация. Требования к квалификации**педагогических работников.* | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
2. Портфолио аттестуемого.
 | Октябрь – ноябрь |
| 4. | *Нестандартные**формы урока.**Использование информационных технологий.* | 1)Система нестандартных уроков,нестандартные уроки в планах методическойработы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.2)Информационные технологии в учебнойдеятельности. Создание программного продукта. | Декабрь |
| 5. | *Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых**специалистов в научно- исследовательску ю деятельность.**Методика работы с одарёнными**детьми.* | 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.
2. Система работы с одаренными детьми. 3)Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно- исследовательской деятельности учащихся.

4)Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. | Февраль – март |
| 6. | *Предпрофильное обучение.**Профориентация* | 1)Программа предпрофильного обучения. 2)Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.3)Организация работы учителя подостижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы. | Апрель |
| 7. | *Успешность педагогической деятельности.**Управленческие умения учителя и пути дальнейшего**развития.* | Подведение итогов работы «Школы педагогического мастерства»:* Портфолио молодого учителя. Тесты- матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя»,

«Формальные критерии успешности учителя».* Анализ карьерных перспектив молодого учителя.

***Практикум*** «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности». ***Конференция*** «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». | Май |
| 8. | *Рефлексия* | Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | Втечение года |

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

* 1. **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель ШМО (куратор).

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы(промежуточных,итоговых) |
| * *Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной*

*организации на работу наставников* |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших«запрос на помощь наставника» | 1 |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качественаставляемого | 1 |  |
| * *Формирование сообщества наставников по запросам представителей*

*образовательной организации* |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучениепо наставничеству | 1 |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | 1 |  |
| 2.3 Количество наставников из числавыпускников | 0 |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудниковрегиональных предприятий | 0 |  |
| 2.5 Количество наставников - успешныхпредпринимателей/ общественных деятелей | 0 |  |
| 2.6 Количество наставников - сотрудниковНКО/ участников региональных социальныхпроектов | 0 |  |
| * *Результативность взаимодействия наставнических пар*
 |
| *по модели «учитель-учитель»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших вкадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества | 1 |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (втом числе грантовыми) проектами | 1 |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленныхнаставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства | 1 |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус снаставляемого на наставника | 1 |  |
| * *Вклад организации в развитие региональной практики наставничества*
 |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества вдругих организациях | 1 |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятияхпо вопросах наставничества | 0 |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практическихмероприятий по вопросам наставничества | 1 |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу нарегиональном, Всероссийском уровне. | 0 |  |

* 1. **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

# Среди оцениваемых результатов:

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

# Индивидуальный план работы педагога – наставника на 2022-2023 учебный год представлен в приложении 2.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

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

*Приложение 1*



*Приложение 2*

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ**

**педагога – наставника Силяхиной Л.А. учителя немецкого языка (40 лет работы в школе) на 2022-2023 учебный год**

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание | Сроки | Форма работы | Ответственный |
| Работа с родителями (содержание, формы и методы работы) | В течение года | Групповая | Силяхина Л.А. |
| Анализ урока. Виды анализа. Использование здоровьесберегающих технологий | февраль | Индивидуальная беседа | Силяхина Л.А. |
| Технология дифференцированного обучения, организация работы с детьми ОВЗ в инклюзивном классе | В течение года | Консультация | Силяхина Л.А. |
| Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока. Включение в оценочные материалы заданий по функциональной грамотности | февраль | Консультация | Максимова Н.В. |
| Использование цифровых образовательных ресурсов для организации работы на уроке, оценивания образовательных результатов | март | Практикум | Максимова Н.В. |
| Посещение уроков учителя-наставника, опытных учителей с целью наблюдения и последующего анализа. Современный урок в соответствии с ФГОС.Психологический аспект. Мотивация детей к учебной деятельности | в течение учебного года | Наблюдение, анализ | Максимова Н.В.Орлова М.В.ЧерноваН.А. |
| Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста. | В течение учебного года | Наблюдение, анализ | Максимова Н.В.Орлова М.В.ЧерноваН.А. |
| Выполнение единых требований по орфографическому режиму. Работа с | В течение учебного года | Консультация | Силяхина Л.А. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| тетрадями. |  |  |  |
| Участие в методических мероприятиях школы:* практико-ориентированных семинарах, тематических педсоветах

-участие в апробации примерных рабочих программ по обновленным ФГОС | В течение учебного года | Практикум | Максимова Н.В.Орлова М.В. |
| Участие в работе ШМО:* открытые уроки,
* предметные недели,

-внеурочные мероприятия, олимпиады конкурсы и др. | В течение учебного года | Практикум | Максимова Н.В.Орлова М.В. |
| Знакомство с новыми педагогическими технологиями | В течение учебного года | Самостоятельно, заседания МО | Силяхина Л.А. |
| Выявление профессиональных затруднений МС. Оказание методической помощи. | В течение учебного года | Консультация | Максимова Н.В.Силяхина Л.А. |
| Подведение итогов работы за год**.** Отчёт о результатах работы по наставничеству и самообразованию на МО | Май | Круглый стол, анкетирование | Хацкова П.А.Силяхина Л.А. |

*Приложение 3*

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

**Основной запрос наставляемого**: формы и методы контроля результатов обучения, организация работы с детьми с ОВЗ в инклюзивном классе.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Хацкова Полина Александровна | Силяхина Любовь Александровна |
| Образование | Высшее | Высшее  |
| Какое учебное заведение окончил | Калужский государственный университет туризма | Смоленский государственный педагогический институт |
| Педагогический стаж | молодой специалист (0 лет) | 40 лет |
| Место работы | МБОУ «Грязенятская ОШ» | МБОУ «Грязенятская ОШ» |
| Должность | учитель | учитель |
| Предмет | Английский язык | Немецкий язык, русский язык и литература |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | литература (русская) |  |
| Учебная нагрузка | 14 часов | 19 часов |
| Класс | 1-9кл | 6-9кл |
| Классное руководство |  | 6 класс |
| Квалификационная категория | нет | первая квалификационная категория |

Цель: адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№ п/п* | ***Содержание работы*** | ***Сроки*** | ***Ответст венный*** |
| **1.** | ***Диагностика профессиональной******компетентности*** и адаптационных способностей учителя* тест «Оценка готовности и адаптированности личности учителя к педагогической деятельности» (по Е.В. Бондаревской, Т.Ф. Белоусовой);
* диагностика личностных особенностей (темперамент, характер, тревожность, ценностные ориентации, показатели здоровья).
 | Сентябрь | Руководите ль ШМО |
| **2.** | ***Закрепление наставника***за молодым специалистом, организация их совместной работы. | Первая половина сентября | Руководите ль ШМО |
| **3.** | ***Беседа с молодым*** специалистом о единых требованиях к обучающимся школы | Сентябрь | Руководите ль ШМО |
| **4.** | ***Организация изучения*** содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса. | Август – сентябрь | Наставник |
| **5.** | ***Знакомство с педагогическим «почерком»***молодого специалиста:* посещение уроков;
* анализ воспитательной деятельности;
* посещение классных часов, внеурочных и открытых мероприятий.
 | Сентябрь - май | Наставник |
| **6.** | ***Разработка рекомендаций*** по учету психологических и возрастных особенностей школьников, с которыми работает молодой учитель. | Сентябрь, октябрь | Наставник  |
| **7.** | ***Проведение цикла теоретических занятий по темам:***1. Целеполагание в деятельности учителя.
2. Типология уроков
3. Методы обучения.
4. Формы организации познавательной деятельности обучающихся.
5. Формы контроля.
 | Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль | Наставник |
| **8** | ***Организация консультаций***:* работа со школьной документацией (о

требованиях к оформлению классного журнала, журналов занятий по выбору, электронный журнал):* разработка рабочих программ;
* соблюдение единых требований к учащимся;
* особенности структуры уроков различных типов;
* организация деятельности учащихся на уроке;
* различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе;

-критерии оценки деятельности учителя на уроке; | Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель | Наставник |
| **9** | ***Проведение цикла практических занятий*** по темам:1. Построение карты комбинированного урока
2. Самоанализ урока.
3. Разработка сценария нестандартного урока.
4. Разработка тестовых заданий к учебной теме.
5. Составление отчета учителя о результатах обучающей деятельности.
6. Составление информации о прохождении учебной программы
 | Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май | Наставник |
| **10.** | Анализ процесса адаптации молодого специалиста:* проведение опроса учащихся, учителей- наставника о работе нового учителя;
* сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре
 | Декабрь, май | Руководите ль ШМО,педагог- наставник |
| **11.** | Информационная работа с молодым специалистом | В течение года | Наставник |
| **12.** | Индивидуальное консультирование | В течение года | Руководите ль ШМО |
| **13.** | Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с молодым специалистом) | Июнь | Руководите ль ШМО, наставник |