

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кустовская СОШ Яковлевского городского округа»

Персонализированная программа наставничества
профессионального становления молодого специалиста,
учителя русского языка и литературы Сохиной Юлии Александровны
на 2022 – 2023 учебный год

НАСТАВНИК: учитель русского языка и литературы
Симонова Елена Васильевна

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества.....	5
1.3. Срок реализации программы.....	5
II.Содержание программы.....	6
2.1 Основные участники программы и их функции.....	6
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	8
2.3. Основные направления деятельности наставника.....	8
2.4. Основные этапы реализации программы наставничества.....	9
2.5. Формы и методы работы с молодым специалистом.....	11
III.Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества.....	16
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.....	17
Приложения.....	21

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики на современном этапе.

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

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость

молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Начинающим учителям 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.

Кроме того, нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего 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 наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

Нормативной базой программы является следующий федеральный документ: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г».

Также данная персонализированная программа наставничества профессионального становления молодого специалиста «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Кустовская СОШ Яковлевского городского округа» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам

среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: 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 молодого специалиста

Задачи:

- адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала;
- оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей гуманитарного цикла составляется на год, в котором

назначается наставник для молодого специалиста, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, наставники, молодой педагог может поменять место работы. Кроме того, так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставника с наставляемым.

Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества - 01.09.2022 г., срок окончания - 31.08. 2023 года.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

Сохина Юлия Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник:

Симонова Елена Васильевна, учитель русского языка и литературы, высшей категории, опыт педагогической деятельности - 33 года

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

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

Требования к молодому специалисту:

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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, склонности, 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.

2.2. Механизм управления программой

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

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.

2.3. Основные направления деятельности наставника:

- 1) изучение информации о профессиональных дефицитах педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью формирования наставником индивидуального плана работы (Приложение 1);
- 2) ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, особенностями организации образовательной деятельности и методической работы;
- 3) оказание педагогу, нуждающемуся в наставничестве, помощи в изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации;
- 4) сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве:
 - помощь в подготовке к учебным и иным занятиям, мероприятиям;
 - посещение его уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий с последующим анализом;

- организация (по согласованию с руководителем общеобразовательной организации) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег;
- организация консультаций с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации и (или) иных организаций;
- 4) контроль за качеством осуществления педагогом, нуждающимся в наставничестве, поставленных задач;
- 5) оценка деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве, предоставление необходимых рекомендаций (Приложение 2)

Основными принципами работы с молодым специалистом являются:

- 1) обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;
- 2) индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- 3) непрерывность – целенаправленный и непрерывный процесс адаптации и развития специалиста в течение указанного периода;
- 4) эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

2.4. Основные этапы реализации программы наставничества

Первый этап – адаптационный.

Адаптационный период - 1 четверть - самый сложный этап для молодого специалиста, который предполагает уже более глубокое знакомство молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой, обеспечение молодого специалиста необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся; посещение молодым специалистом уроков и внеклассных мероприятий наставника, совместный анализ работы; знакомство с правилами ведения документации, определение круга обязанностей и полномочий.

Кроме того, наставник намечает проблемы, над которыми нужно работать, выявляет недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, для того чтобы выработать программу адаптации. В этих целях с молодым специалистом проводятся анкетирования и опросники (Приложение 3). По

результатам анкетирования и мониторинга выявляются наиболее частые проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог и частные вопросы для молодого специалиста, т.е. круг вопросов которыми должен заниматься педагог-наставник в процессе своей наставнической деятельности.

Наставник также посещает уроки молодого специалиста, анализирует их совместно с подопечным и дает рекомендации и практические советы. Ориентируясь на результаты проведенных исследований и мониторинга деятельности молодого специалиста, наставник корректирует свою работу.

Второй этап (основной (проектировочный) -2-3 четверть.

На основном проектировочном этапе молодой специалист продолжает совершенствовать свои навыки в проведении уроков, а также ему предоставляется возможность принять деятельное участие в подготовке мероприятий по предмету, в неделе русского языка и литературы, участие в олимпиадах, педагогических советах, педагогических конкурсах. Наставник посещает уроки, консультирует подопечного по вопросам организации процесса, разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования (индивидуальная программа его самообразования). Для выполнения этих задач нами также используется вторичное анкетирование молодого специалиста и дополнительный тренинг.

Третий этап (контрольно-оценочный) – 4 четверть

На этом этапе молодой специалист проводит открытые уроки для членов методического объединения с учетом всех рекомендаций и готов самостоятельно готовить внеклассные мероприятия по предмету. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества. Наставник, члены методического объединения и администрация проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Такая поэтапность будет целесообразной при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования.

2.5. Формы и методы работы с молодым специалистом:

беседы; собеседования; круглые столы; мастер-классы; тренинговые занятия; открытые уроки, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, педагогические конференции.

Нетрадиционные методы и формы работы с молодым специалистом

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
Технология сотрудничества	Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.
Коучинг	Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение,

	<p>дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.</p>
<p>Кейс-метод</p>	<p>Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении</p>

	<p>практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.</p>
<p>Технология открытого пространства</p>	<p>Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.</p>
<p>Квик-настройка</p>	<p>Это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей. Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди, подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. Трудности закаляют на пути к успеху. «Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.</p>

<p>Мастер-класс (практикум)</p>	<p>Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Еще одной из форм поддержки молодых педагогов может стать нетрадиционная форма работы – конкурс "Посвящение в педагоги". Цели: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание "педагог". Для подготовки и проведения требуется предварительная работа с молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.</p>
<p>ПОПС — интерактивный методический прием</p>	<p>Структура формулы ПОПС содержит в себе 4 важных компонента, которые представляют собой расшифровку первых букв данной аббревиатуры и являются необходимыми элементами для построения текста.</p> <p>П – позиция. Необходимо по заданной проблеме высказать свое собственное мнение. Для этого можно использовать следующие формулировки: «Я считаю, что...», «На мой взгляд, эта проблема заслуживает / не заслуживает внимания», «Я согласен с...».</p> <p>О – обоснование, объяснение своей позиции. Здесь необходимо привести все возможные аргументы, подтверждающие ваше мнение. Ответ должно быть обоснованным, а не пустословным. В нем должны быть затронуты моменты из изученного курса либо темы, раскрыты определения и понятия. В данном блоке основной вопрос – почему вы так думаете? А это значит, что начинать раскрытие его следует со слов «Потому что...» или «Так как...».</p> <p>П – примеры. Для наглядности и подтверждения понимания своих слов необходимо привести факты, причем их должно быть не менее трех.</p>

	<p>Данный пункт раскрывает умения учащихся доказать правоту своей позиции на практике. В качестве примеров можно использовать как собственный опыт, даже может надуманный, так и знания с курса истории или обществознания. Главное, чтобы они были убедительными. Речевые обороты, используемые на этом шаге, - «Например...», «Я могу доказать это на примере...».</p> <p>С – следствие (суждение или умозаключение). Этот блок является итоговым, он содержит ваши окончательные выводы, подтверждающие высказанную позицию. Начало предложений в нем может быть таким: «Таким образом...», «Подводя итог...», «Поэтому...», «Исходя из сказанного, я делаю вывод о том, что...».</p>
--	--

Наиболее **оптимальными моделями взаимодействия** с молодым педагогом считаем следующие:

Общение-коррекция.

Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения важность осуществления профилактической работы, которая планировалась в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. При подобном общении требуются знания психолого-педагогической теории, владение приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка.

Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров.

Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения

педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

III. Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы; использование новых педагогических технологий;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- совершенствование умения молодого специалиста планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- стабильный рост профессионализма, трансляция опыта, участие в профессиональных конкурсах.

**IV .План работы по реализации Программы наставничества
на 2022-2023 учебный год**

План наставничества I четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
Сентябрь- октябрь		
1. Знакомство с нормативно- правовой базой школы (программы, ФГОС СОО и ФГОС ООО, методические рекомендации), с правилами внутреннего распорядка, с Уставом школы.	02 .09.2022	Инструктаж
2. Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся. Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».	05.09.2022	Инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно- тематических планов по учебным предметам и рабочей программы воспитания.	12.09.2022	Практическое занятие.
4. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	19.09.2022	Беседа Применение Квик-настройки.
5. Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником (Приложение 1)	26.09.2022	Анкетирование, собеседование
6. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	03.10.2022- 10.10.2022	Обмен опытом
7. Работа над эффективностью урока как результатом организации активной деятельности учащихся на уроке.	12.10.2022	Мастер-класс
8. Работа над оптимизацией выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока. Использование ПОПС — интерактивного методического приема – на уроках русского языка и литературы.	19.10. 2022	Тренинговые занятия

9. Оптимальный выбор форм и методов работы на уроке.	21.10.2022	Семинары
10. Совместное конструирование уроков с обсуждением форм взаимодействия обучающихся	28.10.2022	Круглый стол

План наставничества II четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
Ноябрь-декабрь		
1. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	14.11.2022	Практическое занятие. Анализ урока. Совместное обсуждение идей проведения урока, его проектирования
2. «Современный урок: структура и конструирование». Формирование УУД в плане урока.	21.11.2022	Методические консультации
3. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником с целью выявления затруднений и оказания методической помощи	28.11.2022	Взаимопосещение, обмен опытом
4. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	05.12.2022	Консультация-практикум
5. Занятие: «Методика проведения, внеклассного мероприятия по предмету».	12.12.2022	Семинар
6. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)».	19.12.2022	Круглый стол
7. Использование различных методов, приемов, форм при постановке учебной задачи (целеполагания)	26.12.2022	Выступление на педагогическом совете
8. Организация участия в различных очных и дистанционных мероприятиях, педагогических конференциях	На протяжении всего учебного года	

План наставничества III четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
	Январь-март	
1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе(технологии сотрудничества)	09.01.2023	Собеседование
2. Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися.	16.01.2023	Практикум. Посещение уроков наставника и других учителей
2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)(Приложение 3)	23.01.2023	Самоанализ одного из своих уроков.
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	30.01.2023	Собеседование. Консультация.
4.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений и оказания методической помощи	06.02.2023 20.02. 2023	Выявление затруднений. Консультация.
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	06.03.2023	Практическое занятие
6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	13.03.2023	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	20.03.2023	Собеседование
8.Организация участия в творческих конкурсах	На протяжении всего учебного года	

План наставничества IV четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
Апрель-май		
1.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	03.04.2023	Собеседование, консультация.
2. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления степени владения учебным материалом, методикой работы по предмету	Апрель – май 2023	Практическое занятие

3.Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста	10.04.2023	Микроисследование
4. Определение успешности педагогической деятельности в рамках индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста	17.04.2023	Тренинг , заполнение карты успешности
5.Микроисследование по степени владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы	24.04.2023	Анкетирование. Выявление затруднений.
6.Определение уровня удовлетворенности молодого специалиста	10.05.2023	Анкетирование, оценивание.
7. Выступление по теме самообразования на ШМО	17.05.2023	Анализ своей работы молодым специалистом по теме самообразования
8. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	24.05.2023	Рейтинговая самооценка молодого специалиста

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

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

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

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

4. Представляет ли для вас трудность:

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

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

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

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

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

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого
учителя учителем-наставником

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	С трудом	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				

2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				

9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста
учителем-наставником может осуществляться по
следующим критериям:

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				

7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.				
9	Владение техникой.				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Карта успешности педагогической деятельности в рамках
индивидуального образовательного маршрута
молодого специалиста, учителя русского языка и литературы
МБОУ «Кустовская СОШ Яковлевского ГО»
в 2022 – 2023 учебном году

Содержание деятельности	Уровни			
	Школьный	Муниципальный	Региональный	Всероссийский
Участие в работе МО				
Участие в совещаниях, семинарах, педсоветах				
Выступление по теме самообразования				
Участие в пед. конкурсах, олимпиадах				
Публикации статей, разработок				
Проведение открытых уроков				
Участие в методических выставках				
Участие детей в олимпиадах, конкурсах.				

Микроисследование по выявлению факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста:

№ п/п	Показатели	Постоянно	Иногда	Никогда
Препятствующие факторы				
1.	Собственная инерция.			
2.	Разочарование из-за неудач.			
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.			
4.	Враждебность окружающих (зависть, злорадство и т.д.)			
5.	Состояние здоровья.			
6.	Недостаток времени.			
7.	Семейные и жизненные обстоятельства.			
Стимулирующие факторы				
8.	Участие в работе МО учителей русского языка и литературы			
9.	Пример и влияние коллег.			
10.	Организация труда в школе			
11.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать.			
12.	Интерес к работе.			
13.	Возрастающая ответственность.			
14.	Возможность получения признания в коллективе.			

Микроисследование по степени владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы:

№ п/п	Показатели	Очень хорошо	Хорошо	Недостаточно хорошо
1.	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.			
2.	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.			

3.	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.			
4.	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.			
5.	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.			
6.	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц.			
7.	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.			
8.	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.			

Микроисследование по выявлению уровня
удовлетворенности молодого специалиста
началом работы в МБОУ «Кустовская СОШ
Яковлевского городского округа»
в 2022-2023 учебном году.

№ п/п	Показатели	Высокий	Средний	Низкий
1.	Выбранной профессией			
2.	Своим положением в школьном коллективе			
3.	Условиями труда			
4.	Заработной платой			
5.	Перспективой карьерного роста			
6.	Качеством оказываемых методических услуг			
7.	Ростом профессионального становления			

8.	Признанием результатов труда коллегами			
----	--	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Памятки молодому специалисту

Самоанализ урока

Группа _____ кол-во присутствующих _____ кол-во по списку

Тема урока _____

Тип урока и его структура _____

1. Каково место данного урока в теме? Как этот урок связан с предыдущим?
2. Краткая психолого-педагогическая характеристика группы (количество учащихся, присутствующих, количество «слабых» и «сильных» учащихся, активность учащихся на уроке, организованность и подготовленность к уроку)
3. Какова триединая дидактическая цель урока (обучающая, развивающая, воспитывающая). Дать оценку успешности в достижении целей урока, обосновать показатели реальности урока.
4. Отбор содержания, форм и методов обучения в соответствии с целью урока. Выделить главный этап и дать его полный анализ, основываясь на результатах обучения на уроке.
5. Рационально ли было распределено время, отведенное на все этапы урока? Логичны ли «связки» между этапами? Показать, как другие этапы работали на главный этап.
6. Отбор дидактических материалов, ТСО, наглядных пособий, раздаточных материалов в соответствии с целями занятия.
7. Как организован контроль усвоения знаний, умений и навыков учащихся? На каких этапах занятия? В каких формах и какими методами осуществлялся? Как организовано регулирование и коррекция знаний учащихся?
8. Психологическая атмосфера на занятии.
9. Как вы оцениваете результаты урока? Удалось ли реализовать все поставленные задачи урока? Если не удалось, то почему?
10. Наметить перспективы своей деятельности.

