

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №6 г. Ипатово
Попова Л.В.
Приказ от 07.09.2022г. №201/1



Персонифицированная программа
наставничества
учителя английского языка
Шилко Виолетты Романовны

Автор-разработчик:
Мельник В.Ю.
учитель английского языка
высшей квалификационной категории

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Паспорт программы наставничества	стр 3-5
2	Пояснительная записка	стр 6
3	Содержание программы	стр 7
3.1	Этапы реализации программы наставничества	стр 8-11
3.2	Основные направления работы по реализации программы наставничества	стр 11-12
3.3	Механизм управления программой наставничества	стр 12-16
4	Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности	стр 16
5	План реализации мероприятий программы наставничества	стр 16-18
6	Приложения	стр 19-28

Паспорт программы наставничества

1	Наименование программы	Программа наставничества молодого специалиста МБОУ СОШ №6 г.Ипатово Ипатовского округа Ставропольского края
2	Основание для разработки программы	Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642); Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3	Заказчик программы	Администрация МБОУ СОШ №6 Ипатовского округа Ставропольского края
4	Автор-разработчик программы	Мельник Валентина Юрьевна учитель английского языка

		высшей квалификационной категории
5	Цель программы наставничества	Создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
6	Задачи программы наставничества	1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. 5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности. 6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
7	Сроки и этапы реализации программы наставничества	Срок реализации программы – 3 года (2022-2025 гг). I этап – Подготовительный (подготовка условий для запуска программы наставничества (август –сентябрь 2022 г.) II этап – Основной (октябрь 2022 г. - декабрь 2025 г.) а) формирование базы наставляемой; б) формирование базы наставника; III этап –Аналитико-обобщающий (завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2025 г.)
8	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации. 4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов. 5. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого

		специалиста и т. д.).
9	Контроль за исполнением программы наставничества	, Методический совет, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы наставничества (внутренняя экспертиза), Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы наставничества осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета МБОУ СОШ.№6 г.Ирпото Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
10	Дата утверждения программы наставничества	Август 2022 г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

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» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ СОШ №6 г.Ипатово программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

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

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе 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.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной

1) Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- ✓ убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- ✓ подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- ✓ составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

- ✓ мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:
 - ✓ история учреждения и его развитие;
 - ✓ администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
 - ✓ наиболее важные документы учреждения;
 - ✓ политика в области работы с родителями;
 - ✓ содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
 - ✓ техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- ✓ вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ✓ ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- ✓ обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы, принятые в данном учреждении;
- ✓ ознакомить с организационной структурой школы;
- ✓ провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ✓ ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

- ✓ ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ✓ ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- ✓ предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- ✓ предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;
- ✓ объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ✓ ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ✓ ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ✓ ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ✓ ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- ✓ самообучение;
- ✓ наставничество;
- ✓ участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ✓ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

- ✓ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3) Развитие потенциала молодого специалиста

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в школе. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- ✓ обучение;
- ✓ самообучение;
- ✓ участие в конкурсах молодежных разработок;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ✓ Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

- ✓ отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- ✓ оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- ✓ план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- ✓ создание оптимальных условий для успешной работы;
- ✓ проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности
- ✓ молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Механизм управления программой наставничества

Основные участники программы и их функции:

- ✓ Наставляемая
- ✓ Наставник для молодого специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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.

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 молодому специалисту:

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Предполагает несколько моделей взаимодействия:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»: конкретная психозмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»: в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине.

Организация деятельности по форме «Педагог-педагог»

Форма	«Педагог - педагог»
Наставник	Мельник В.Ю.
Сроки реализации	август 2022 г. - декабрь 2025 г.
Цели и задачи	Цель: Формирование эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов с использованием различных форм наставничества для

	раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Задачи: Обеспечить плавный «вход» молодого/ начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Планируемые мероприятия	Микро-проект «Опытный педагог – молодой специалист»: 1.Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого педагога. 2.Диагностика оценки квалификационного уровня молодого (вновь прибывшего) педагога). Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности. 3.Составление информационной карточки молодого педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. специалистами, исходя из результатов диагностики. Примерный план работы наставника с молодым специалистом. 4.Разработка перспективного индивидуального плана самообразования молодого специалиста. 5.Отчет молодого специалиста о проделанной работе. Примерный отчет молодого специалиста. 6.Оценка педагогической деятельности молодого специалиста Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста. - Оценка педагогической деятельности молодого специалиста. 7. Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами. Микро-проект «Опытный предметник – неопытный предметник»: 1. Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. 2. Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития. 3. Разработка мер по преодолению трудностей, разработка плана индивидуальной работы. 4. Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога. 5. Индивидуальные беседы и консультации наставника с наставляемым. 6. Обсуждение новинок методической литературы по

	преподаваемым дисциплинам. 7. Изучение нормативно-правовой документации. 8. Консультации по частным вопросам методики преподавания. 9. Взаимопосещение уроков. 10. Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока 11. Организация курсов повышения квалификации. 12. Отчет о проделанной работе.
Портрет участников - Наставник-предметник Мельник Валентина Юрьевна	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества: 1. Принятие 2. Умение слушать 3. Умение слышать 4. Умение задавать вопросы 5. Равенство 6. Честность и открытость 7. Надежность 8. Последовательность Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников опытный педагог того же предметного направления, что наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
Портрет участников - Наставляемый Шилко Виолетта Романовна	1. Молодой специалист, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов
Риски реализации и пути их минимизации	Отсутствие контакта внутри наставнических пар. Пути минимизации рисков: 1) Подбор наставнических пар с учетом психологической совместимости наставника и наставляемого. 2) Кандидатуру наставника согласовывать с наставляемым. 3) В случае отсутствия контакта внутри пар, назначить

	другого наставника. 2. Отсутствие у наставника мотивации в добровольческой деятельности Пути минимизации рисков: 1) Предварительное обучение наставников. 2) Еженедельные встречи, семинары с участием куратора и других наставников. 3. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого. Пути минимизации рисков: 1) Проработка и применение четких критериев отбора наставников. 2) Обучение наставников 4. Завышенные ожидания со стороны наставляемого. Пути минимизации рисков: 1) Организация обратной связи после каждой встречи, обмен впечатлениями, обмен мнениями: что получилось, а что нет.
--	--

Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы, наставничества «Педагог-педагог».

Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

- ✓ Информационная карточка молодого специалиста
- ✓ Анкета для выявления компетенций наставника
- ✓ Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»
- ✓ Анкета для молодых специалистов
- ✓ Диагностика «Оценка готовности и адаптации личности к педагогической деятельности»
- ✓ Портфолио молодого специалиста
- ✓ Критерии оценивания деятельности молодого специалиста
- ✓ Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

План реализации мероприятий программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставника 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.

План работы с молодыми специалистами на 2022-2025 учебный год

месяц	1-й год работы «Компетентность учителя – залог творчества и успеха учащихся»	2-й год работы «Самостоятельный творческий поиск»	3-й год работы «Выбор индивидуальной педагогической линии»
август	Собеседование с молодым специалистом, выбор наставника.	Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом	Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом
сентябрь	Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования; Посещение уроков молодых специалистов наставниками Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.	Час общения с молодыми специалистами «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом учебном году)» Посещение уроков наставника. Подготовка учи к уроку. Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом.	Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег.
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам.
ноябрь	Изучение теории «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.	Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока»	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеурочных	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодыми специалистами внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.

	занятий, классных часов у опытных классных руководителей.		
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения
февраль	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
апрель	«Круглый стол» Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.
май	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год

Информационная карточка молодого специалиста

Фамилия, имя, отчество	Шилко Виолетта Романовна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Северо-Кавказский федеральный университет
Год окончания учебного заведения	2022 г
Специальность подиплому	Перевод и переводоведение
Педагогический стаж	0
Место работы	МБОУ СОШ №6 г.Ипатово
Должность	Учитель английского языка
Учебная нагрузка	24 уч.час
Профессиональная переподготовка	Северо-Кавказский федеральный университет, 2022 г «Преподаватель по направлению теория и методика преподавания иностранных языков и культур»
Квалификационная категория	без категории

Анкета**для выявления компетенций наставника**

ФИО наставника:

Место работы:

Должность:

Стаж педагогической деятельности:

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	Да Нет
2	Почему Вы решили стать наставником?	Хочу быть полезным; Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; Хочу, чтобы мой авторитет признавали; Хочу научиться общаться с молодым поколением; Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; Другое:
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	Умение планировать; Умение взаимодействовать/сотрудничать; Умение адаптироваться; Умение работать самостоятельно; Умение анализировать; Знание предмета/опыт работы;

		Другое
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	Да Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	Не более 1 часа; 1-2 часа; 2-3 часа; Более 3 часов; Другое
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	Да Нет
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	В очных семинарах/лекциях/конференциях; В дистанционных семинарах/ лекциях/ конференциях; В очных курсах повышения квалификации; В дистанционных курсах повышения квалификации; В очных курсах переподготовки; В дистанционных курсах переподготовки; Другое
8	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; В саморазвитии; В осознанности; В личной продуктивности; В самоопределении; В самостоятельности наставляемого; Другое
9	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	Организованность; Ответственность; Строгость; Чувствительность; Проницательность; Авторитетность; Пунктуальность; Уважение к личности; Поощрение инициативы; Самокритичность; Внимательность;

		Требовательность; Другое
10	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	Ответственность; Исполнительность; Дисциплинированность; Умение отстаивать собственное мнение; Внимательность; Быстрая обучаемость; Уважение к наставнику; Уверенность; Пунктуальность; Желание развиваться; Другое

Анкета

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

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

2		
---	--	--

Анкета для молодых специалистов

ФИО специалиста			
Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	да	нет	частично
Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?			
В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытывает трудности?	проведении уроков	общении с коллегами, администрацией	общении с учащимися, их родителями
Представляет ли для вас трудность:	формулировать цели урока	да	нет
	выбирать соответствующие методы и методические приемы		
	мотивировать деятельность учащихся		
	создавать проблемно-поисковые ситуации		
	подготавливать для учащихся задания различной степени трудности		
	организовывать сотрудничество между учащимися		
	организовывать само и взаимоконтроль учащихся		
	организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН		

	учащихся		
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		
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		

Макет портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными учащимися
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании педсовета

		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеурочных воспитательных мероприятий
		Копии грамот
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по итогам четверти, года
		Мониторинг достижений одаренных учащихся

Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Изучение нормативно – правовой базы	Оказание помощи в изучении нормативно-правовой документации	Сентябрь; далее по необходимости
Методические рекомендации	Подготовка методических рекомендаций	Сентябрь; далее по необходимости
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с тетрадями обучающихся (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы	1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в 2 недели
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	по необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	по необходимости

	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	по необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Срезы знаний, тестирование	2 раза в год
Диагностика затруднений педагога	Беседы, анкетирование	В начале наставнической деятельности, далее по необходимости

Критерии оценивания деятельности молодого специалиста

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	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 обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися				
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 обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся 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 наставником

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной педагогической роли					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с учащимися 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 обучающихся 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				
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 во внеурочной деятельности				
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 школе				
---	--	--	--	--	--