

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Чыраа-Бажынская средняя общеобразовательная школа
Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

**ПРОГРАММА ПО ВНЕДРЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**



Срок реализации: с 2019 по 2023 год

Разработчик: Чанзан Светлана Садый-ооловна,

учитель русского языка и литературы

высшей категории



Чыраа-Бажы - 2024

Программа наставничества по модели: «Учитель-учитель»

Рабочая программа наставничества разработана на базе
МБОУ Чыраа-Бажынской СОШ

Сроки реализации программы: 01.09.2019—01.06.2023 гг.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Чыраа-Бажынская СОШ, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Чыраа-Бажынская СОШ в соответствии с

Нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Нормативными правовыми актами МБОУ Чыраа-Бажынская СОШ

- Устав
- Программа развития школы
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

Актуальность программы

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что молодым учителям не хватает педагогического опыта.

Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, — адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду — педагогический коллектив. Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с учениками. Особое место занимает проблема взаимоотношений со «сложными», так называемыми проблемными учениками. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта. Профессиональная некомпетентность молодых учителей связана и с тем, что они плохо контролируют и порой не верно строят свою речь. Неумение разъяснить учебный материал молодой учитель воспринимает как собственную профессиональную непригодность и

зачастую делает неверный вывод о правильности выбора своей профессии. Общим для всех начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточно высокий уровень общеобразовательной подготовки, а отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Данная программа наставничества составлена с учётом затруднений и призвана помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе, привить молодым учителям интерес к педагогической деятельности, развить процесс профессионального становления учителя; определить уровень профессиональной подготовки педагогов, выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; познакомить молодых специалистов с моделью профессионального роста учителей, достижениями педагогической науки и практики; развить потребности у молодого педагога к самообразованию и самосовершенствованию.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ Чыраа-Бажынская СОШ 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 молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа (ППР) и качества обучения школьников.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ Чыраа-Бажынская СОШ рассчитана на 4 года.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2019 г., срок окончания 01.06. 2023 года.

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 2019-2023гг., подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий:

- ✓ традиционная модель наставничества
- ✓ ситуационное наставничество
- ✓ партнёрское, саморегулируемое наставничество
- ✓ реверсивное, виртуальное тьюторство
- ✓ медиация
- ✓ проектная

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного - воспитательного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

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

Наставник для молодого специалиста и для вновь прибывших специалистов:

- Куратор программы

- Учитель, работающий в параллели с новым специалистом, руководитель МО, заместитель директора по УВР

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

- **Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

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

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

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

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

- проводить необходимое обучение;

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

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

- периодически докладывать руководителю методического объединения 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, 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы
- собеседования
- тренинговые занятия
- встречи с опытными учителями
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия
- тематические педсоветы
- семинары
- методические консультации
- посещение и взаимопосещение уроков
- анкетирование
- тестирование
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов

Наставник составляет план работы (дорожной карты) на годы реализации программы по форме (приложение 3)

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель (куратор).

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в год по итогам составленного наставляемыми и наставниками плана работы по примерной форме (Приложение 1), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённом теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ППР (Приложение 1).

Планируемые результаты реализации программы

1. Освоение молодым специалистом основных функциональных обязанностей учителя и классного руководителя;
2. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
3. Повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
4. Достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
5. Становление молодого учителя как учителя-профессионала;
6. Улучшение имиджа школы.

Перспективы дальнейшего развития программы

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы школы педагогического мастерства с молодыми учителями. По этой программе любая школа может организовать работу в повышении квалификации с молодыми учителями.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 2019-2023 гг.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги – наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

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 наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных её элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2. оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый"

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества (Приложение 2)

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учётом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (приложение 4).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**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)
<i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.2. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	4	8
<i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1. Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	4	8
2.2. Количество наставников из числа педагогов	4	8
2.3. Количество педагогов из числа выпускников	5	7
2.4. Количество наставников-сотрудников региональных предприятий	-	-
2.5. Количество наставников –успешных предпринимателей\ общественных деятелей	-	-
<i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</i>		
3.1. Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	3	3
3.2. Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными(в том числе грантовыми) проектами	2	3
3.3. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующими в конкурсах профессионального мастерства	5	8
3.4. Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	-	2

**План работы наставника по реализации (дорожная карта)
программы наставничества «Учитель-учитель»
на 2019 \ 2023 уч.годы**

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат	Отчётная документация
1	Знакомство со школой Анкетирование и диагностика «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов и увлечений молодого педагога)	август-сентябрь	Вовлечение молодого педагога в мероприятия, проводимые школьным коллективом	Результаты анкеты Составление диагностики
2	Ознакомление с нормативно-правовой документацией школы, правилами внутреннего распорядка, оформления школьной документации, классных журналов, по отчётам предметника и классного руководителя	сентябрь	Правильное оформление документации	Отчёты
3	Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого педагога с целью оказания методической помощи	октябрь-май	Проведение уроков по требованиям ФГОС	Заполнение и составление технологической карты урока
4	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе	ноябрь	Выявление положительного результата анкеты	Результаты анкетирования
5	Помощь в участии в работе методобъединения и участия молодого педагога в различных конкурсах	В течение года	Выступления на заседании МО	Участие в различных профессиональных конкурсах
6	Помощь в прохождении курсов повышения квалификации	В течение года	Повышение квалификации	Сертификаты КПК
7	Содействие молодому педагогу в организации научно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся	В течение года	Участие обучающихся молодого педагога в различных конкурсах	Положительная динамика обученности учащихся
8	Помощь по подготовке к ЕГЭ и ОГЭ по русскому языку	В течение года	Положительные результаты учащихся	Положительная динамика обученности учащихся

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов
деятельности по наставничеству**

№ п\п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом(привлечь родителей, классных руководителей, педагога-психолога	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы Классные руководители Соцпедагог Психолог Родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную) Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог-психолог Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; поведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.	Куратор Команда программы

		Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчёта о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнёров.</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>

Рефлексивный анализ реализации ППР, представление результатов

№ п\п	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности учащихся	17.03.2020 г.	Муниципальный этап фестиваля открытых уроков «Современный урок в условиях ФГОС» 3 место
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов	12.10.2021 г.	Образовательный марафон «Педагогические инновации: о идеи к практике» Выступление -презентация
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность	22.04.2021 г.	НПК «Итоги и перспективы реализации ФГОС» Муниципальный этап 1 место
4	Совершенствование работы с мотивированными и одарёнными детьми	12.04. 2021г.	Всероссийский фестиваль творческих открытий и инициатив «Леонардо» 2 место
5	Организация целенаправленной работы с слабоуспевающими учащимися с учётом их индивидуальных возможностей	июнь 2022 г.	Хорошие результаты ОГЭ по русскому языку

Отчётная форма наставника по итогам 2019\2020 уч.года

№ п\п	Наименование мероприятия	Дата	Результат проведения
1	Анкетирование и диагностика «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов и увлечений молодого педагога)	сентябрь	Составление плана работы с молодым педагогом
2	Ознакомление с нормативно-правовой документацией школы, правилами внутреннего распорядка, оформления школьной документации, классных журналов, по отчётам предметника и классного руководителя	сентябрь	Оформление документации по требованиям
3	Помощь в составлении рабочих программ, календарно-тематических планов	сентябрь	РП принята и утверждена
4	Помощь в создании портфолио, выбора темы для самообразования	октябрь	Создание портфолио. Выбор темы
5	Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого педагога с целью оказания методической помощи	ноябрь-апрель	Открытый урок молодого учителя Посещение уроков наставника
6	Консультация об участии в работе методобъединения, помощь при участии молодого педагога в различных конкурсах	декабрь-март	Заяла 3 место в муниципальном фестивале открытых уроков по русскому языку
7	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе	апрель	Оказание методической помощи психологической поддержки молодому педагогу
8	Помощь в прохождении курсов повышения квалификации	Март 2020 г.	КПК «Методические основы подготовки учащихся к ЕГЭ по русскому языку и литературе» в ТИРО И ППК
9	Подведение итогов работы Методическая выставка молодого педагога	май	Отчёт о проделанной работе на итоговом педсовете школы

Отчётная форма наставника по итогам 2020\2021 уч.года

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата	Результат проведения
1	Помощь в составлении РП, документации	сентябрь	РП и другие документации подготовлены молодым педагогом в соответствии с требованиями
2	Совместное планирование работы. Составление графика посещения уроков и внеклассных мероприятий	октябрь	Составление и реализация
3	Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий	ноябрь	Владеет навыками вести урок
4	Содействие молодому педагогу в организации научно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся	декабрь	Ученики молодого педагога успешно участвовали в различных конкурсах
5	Создание условий для повышения уровня профессионального мастерства молодого педагога	в течение года	Участвует в различных конкурсах
6	Индивидуальная консультация «Как подготовить современный урок?»	декабрь	Умеет вести современный урок
7	Психологический тренинг «Анализ педагогических ситуаций»	январь	Хорошо знает психологию, педагогику
8	Помощь в создании методической копилки	в течение года	Тесты, карточки для дифференцированной работы, олимпиадные задания
9	Круглый стол «Итоги работы «Школы молодого педагога»	май	Отчёт проделанной работы с молодыми педагогами

Отчётная форма наставника по итогам 2021\2022 уч.года

№ п\п	Наименование мероприятия	Дата	Результат проведения
1	Изучение нормативных документов, планирование работы	сентябрь	Изучение и реализация
2	Посещение уроков и внеклассных мероприятий учителя –наставника и других учителей	октябрь	Посещено 15 уроков
3	Помощь в организации индивидуальной и дифференцированной работы с одарёнными детьми на уроках русского языка и литературы	ноябрь	Владеет методами и приёмами
4	Создание условий для распространения передового педагогического опыта	в течение года	Распространяет свой опыт работы
5	Помощь в участии в различных конкурсах	в течение года	Участие
6	Помощь в проведении консультаций по подготовке ОГЭ по русскому языку	в течение года	Все ученики успешно сдали экзамен
7	Отслеживание результатов работы молодого педагога, диагностика достижений	в течение года	Положительная динамика достижений
8	Помощь в организации воспитательного процесса с классом, с родителями	В течение года	Владеет методикой работы
9	Отчёт работы на педсовете	в конце учебного года	

Отчётная форма наставника по итогам 2022\2023 уч.года

№ п\п	Наименование мероприятия	Дата	Результат проведения
1	Изучение нормативно-правовой базы школьной документации, составление РП и планов работы	сентябрь	Изучение и реализация
	Консультирование по вопросам методологии преподавания предметов русский язык и литература	октябрь	Изучение и реализация
	Индивидуальная беседа с наставляемым по теме: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	ноябрь	Изучение и реализация
	Посещение уроков и внеклассных мероприятий учителей -стажистов	в течение года	Посещено 10 уроков
	Консультативная помощь по проведению итогового собеседования по русскому языку	сентябрь-январь	Все ученику успешно сдали ИС
	Помощь в участии в различных конкурсах	в течение года	Активное участие, грамоты
	Помощь в самосовершенствовании и саморазвитии молодого педагога	в течение года	Прошла КПК
	Анкетирование об итогах наставнической помощи молодому педагогу	апрель	Выявлено затруднения в организации учебного процесса
	Консультирование в овладении современными методами и технологиями ведения уроков и внеклассных занятий	в течение года	Владеет современными методами и технологиями
	Круглый стол «Результаты наставничества»	май	

План работы с молодым педагогом

№	мероприятие	сроки
1	Знакомство с нормативно-правовой базой ОУ, ведением необходимой документации, заполнением журналов и внеурочных занятий	сентябрь
2	Помощь в составлении рабочих программ уроков и в проведении внеклассных мероприятий	сентябрь
3	Помощь в составлении поурочных планов	
4	Консультация молодого педагога по вопросам проведения уроков и внеурочных занятий	октябрь
5	Посещение уроков молодого педагога и анализ урока после его проведения	ноябрь
6	Помощь в составлении портфолио молодого педагога. Помощь и консультация по участию молодого специалиста в профессиональных конкурсах	декабрь-январь
7	Работа по самообразованию наставляемого	февраль
8	Посещение уроков и внеурочных занятий наставника и их анализ	март
9	Посещение уроков наставляемого, помощь в планировании работ	апрель –май
10	Помощь и консультация в проведении НПК «Шаг в будущее» «Живая классика», «Леонардо» и различных конкурсов	в течение года

Отчёт о проделанной работе наставника

В начале учебного года была проведена беседа с молодым педагогом с целью выявления затруднений, разработан план работы по направлениям: планирование и организация работы по предмету, по воспитательной работе, работа со школьной документацией, контроль деятельности молодого специалиста.

В рамках адаптационного периода и предупреждения ошибок по ведению школьной документации проведено консультирование по нормативно-правовой документации, даны рекомендации о преподавании предметов. Была проведена беседа по организации индивидуальных консультаций и бесед с родителями, о необходимости проведения инструктажа по технике безопасности во время внеклассных мероприятий и спортивных соревнований.

Выбирали тему по самообразованию педагога: подбирали литературу для изучения по теме самообразования, обсуждали курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные курсы. Оказывалась помощь по подбору материала к урокам.

Посещение уроков молодого специалиста с целью ознакомления с методикой преподавания и оказания методической помощи в начале учебного года помогло выявить типичные затруднения:

- в составлении рабочих программ
- в составлении поурочных планов
- в распределении времени на этапах урока
- в формулировке целей урока
- в выставлении оценок за урок, за усвоение темы
- в правильном оформлении журналов

Для устранения указанных затруднений были проведены консультации, беседы, посещение уроков опытных учителей, самоанализ урока.

Анализируя работу с молодым специалистом, можно сделать вывод, что вся методическая деятельность способствовала успешной социально-педагогической и личной адаптации начинающего педагога, помогла преодолеть возникающие трудности, повысить уровень профессионализма, но и то, что молодой педагог ещё нуждается в педагогической и методической помощи.

Выводы:

1. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
2. Активизировать работу молодого учителя по самообразованию.

3. Молодому специалисту:

- посещать уроки, внеклассные мероприятия учителей школы;
- постоянно повышать свою квалификацию;
- изучать передовой педагогический опыт учителей.

Список использованной литературы и источников

1.Ладилова Н.А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва: ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России"- 2023г.

2.Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации: сборник материалов по итогам проведения Фестиваля практик наставничества в г. Томске. – Москва: Методист, 2023г.

3.Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Под редакцией Д. М. Шакировой ; коллектив авторов: Н. Н.Исланова [и др.]. – Казань : ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020 г.

4.Создание и сопровождение обучающихся сообществ педагогов в школе : методические рекомендации / И. А. Виноградова, В. К. Маркова, Е. В. Иванова [и др.]. – Москва : Методист, 2022 – 44 с. – (Библиотека журнала "Методист" № 2).