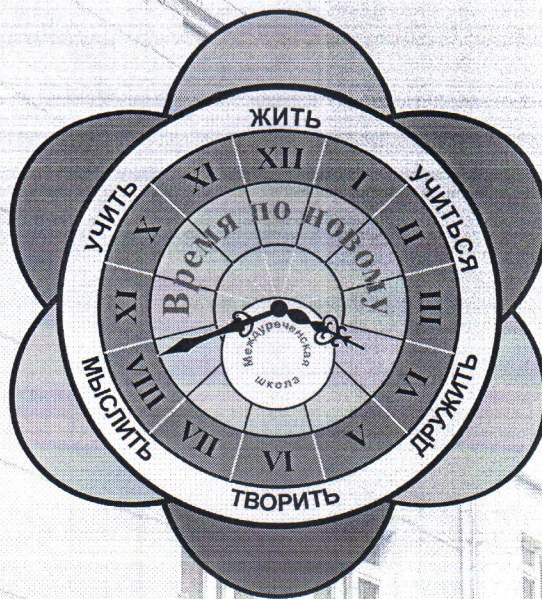


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Междуреченская средняя общеобразовательная школа

Рассмотрено на заседании педагогического совета школы. Протокол № 7 от 30.05.2022

Рассмотрено на заседании управляющего совета школы. Протокол № 3 от 28.04.2022

Утверждено
Директор школы
документов
С.П. Росляков
Приказ № 146-ОД от 16.04.2022



Модель наставничества
МБОУ Междуреченская СОШ
2022-2023 год



1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Современной 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

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.

В школе 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. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Междуреченская СОШ 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»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Целью наставничества является

1. 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 педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
2. Разносторонняя поддержка молодого учителя для успешного закрепления его на месте работы, повышение его профессионального потенциала и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 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;
- 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;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года.

2. Психолого-педагогическое сопровождение молодого педагога

Психолого-педагогическое сопровождение

молодого педагога в нашей школе ведет

педагог-психолог Вашуркина Ольга Петровна, стаж работы более 20 лет.

Очевидно, что на этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого учителя.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу школы.

Психологическая адаптация молодых специалистов предполагает:

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

потребностей самого молодого учителя.

Адаптация молодого учителя в организации образования включаетв себя:

– актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;

– анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого учителя, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;

– создание условий для наиболее полной реализации учителем его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Несмотря на различные теории интерпретации, большинство ученых сходятся во мнении, что сущность сопровождения не в коррекции и переделке, а в поиске скрытых ресурсов учителя, опора на его возможности и создание условий для развития и саморазвития. В связи с чем, психолого- педагогическое сопровождение молодого учителя предполагает систему организационных, диагностических, консультативно-развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития.

Успешность осуществления психолого-педагогического сопровождения молодого учителя зависит от того, в какой мере реализуются принципы сопровождения.

Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое педагогом- психологом, должно предусматривать:

– содействие администрации в организации работы с молодым учителем, создании психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;

– участие в разработке и реализации программ адаптации, программ профессионального развития с учетом результатов диагностики личностно- профессиональных, психологических затруднений и образовательных потребностей молодого учителя;

– разработку программ психологического сопровождения профессионального развития молодого педагога;

– организацию взаимодействия педагога-психолога с наставником молодого учителя;

– оказание молодому учителю психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций;

– разработку и проведение личностно-рефлексивных практикумов, нацеленных на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности молодого учителя;

– коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым учителем в процессе рефлексии и т. п.

В МБОУ Междуреченская СОШ системное психолого-педагогическое сопровождение строится поэтапно.

✓ **Диагностический этап выявляет**

1) затруднения в адаптации: неудовлетворенность работой, условиями и режимом труда, взаимоотношениями в коллективе; сложности с выполнением требований по исполнению функциональных обязанностей, ухудше ние самочувствия и активности, утомляемость и т. п.;

2) **затруднения в эмоционально-волевой сфере:** несдержанность, низкая мотивация к успеху, слабая ориентация на развитие и саморазвитие и т. п.;

3) **затруднения, связанные с коммуникацией:** неуверенность при беседе с родителями и коллегами, слабое владение навыками вербальной и невербальной коммуникации, неумение разрешать конфликтные ситуации и т. п.;

4) **затруднения, связанные с формированием профессиональной идентичности, принятием новой социальной роли, профессиональных ценностей и т. п.;**

5) **затруднения в рефлексии** – оценке собственной личности, профессиональной деятельности и ее результатов.

Одним из основных методов диагностики в работе педагога-психолога является **наблюдение**. Посещая уроки и внеклассные мероприятия молодого учителя, педагог-психолог получает достоверный материал для выявления и анализа имеющихся у молодого учителя не только затруднений, опасений и страхов, но и явных или скрытых ресурсов личностного и профессионального роста. Самоанализ урока позволит молодому учителю оценить свой внешний вид, стиль общения, позы, интонацию, жесты, направленность взгляда; наличие «слов-паразитов», четкость и грамотность речи, выделение главного, время монолога и время диалога; чувство юмора; наглядность, доступность изложения, передвижение по классу (группе); присутствие проблемных ситуаций, умение задавать вопросы, интерес к излагаемому материалу, умение обобщать, организовывать получение обратной связи и коррекцию процесса взаимодействия, эмоциональность, чувство меры и другие психолого-педагогические аспекты профессиональной деятельности. Посещение открытых мероприятий коллег с последующим анализом совместно с педагогом-психологом позволит молодому педагогу выбрать и освоить наиболее подходящие для него приемы профессионального общения.

Задача специалистов, работающих с молодым педагогом в период его адаптации к профессиональной деятельности, – сделать акцент на обучающей функции диагностического инструментария, обратить внимание, прежде всего, на позитивные стороны новичка, на успехи, корректно предложить варианты преодоления трудностей. Диагностика позволяет определить сильные стороны в деятельности и личности педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Проведение диагностики особенностей профессиональной деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностики, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки и самосознания. Это позволяет проводить работу с педагогическими кадрами в режиме активного развития, саморегулирования. Результаты диагностики являются основанием для выстраивания индивидуального плана развития молодого учителя.

✓ **Консультативно – развивающий этап**

На этом этапе проводится психологическое консультирование, обсуждаются причины и возможные варианты решения проблемы, позитивные и негативные стороны разных решений. В основе лежит последовательный анализ профессиональной деятельности, оценка профессиональной компетентности молодого педагога, его личностных качеств. Выстраивается индивидуальный план развития, коррекции, саморазвития. Педагог-психолог информирует молодого учителя о достижениях психологической науки, формирует потребность в психолого-педагогических знаниях, применении их в интересах собственного развития и для решения профессиональных

задач, создает условия для самостоятельного принятия молодым учителем способов реализации потребностей.

✓ **Деятельностный этап**

Этот этап обеспечивает достижение желаемого результата. Следует помнить, что разрешение проблем часто требует активного вмешательства других заинтересованных специалистов – администрации, наставников, медицинских работников, коллег, специалистов Управлений народного образования и т. д. Педагог-психолог оказывает содействие во взаимодействии с данными специалистами.

Как правило, реализация данного этапа сопровождения предполагает проведение педагогом-психологом мероприятий, направленных на достижение планируемых результатов. Это могут быть тренинги, мастер-классы, психологический анализ урока, выполнение молодым учителем специальных упражнений и заданий и т. п. Рекомендуемые упражнения и занятия указаны в приложении

Удобным способом проведения рефлексии является ведение молодым учителем дневника, в котором фиксируются результаты/степень выполнения заданий, различных видов деятельности. Форма дневника определяется совместно с педагогом-психологом и молодым учителем и может носить разное содержание. Например:

Планируемое действие	Имеющиеся затруднения в выполнении	Могу самостоятельно выполнить	Необходима помощь специалиста (педагога-психолога, социального педагога, наставника и др.)

или

Вид деятельности/ задание	Не делаю	Не получается	Испытываю затруднения	Получается

✓ **Рефлексивный этап**

Период осмысления результатов сопровождения по разрешению затруднений. Для определения динамики затруднений возможно повторное проведение анкетирования, самоанализа, сравнение результатов деятельности.

Эффективность психолого-педагогического сопровождения молодого учителя и его профессионального развития можно определить по следующим показателям:

- снижение количества затруднений в сравнении с периодом принятия на работу, изменение их качественных критериев (определяется индивидуально): удовлетворенность работой и взаимоотношениями в коллективе, быстрая адаптация к режиму труда, хорошее самочувствие, умеренная активность, сдержанность, хорошая мотивация к успеху, ориентация на развитие и саморазвитие, уверенность, владение навыками вербальной и невербальной коммуникациями, развитые рефлексивные навыки и пр.;

- успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы: коллеги, ученики, родители, администрация, педагогическое сообщество;

- приобретение уверенности в себе как в профессионале, появление профессиональных достижений, ощущение себя полноправным членом коллектива;

- позитивное отношение к педагогической деятельности, уверенность в правильности своего профессионального выбора;
- максимально быстрое достижение средних для организации показателей качества образования;
- освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности и др.

3. Содержание программы.

Основные участники программы и их функции:

№	Наставляемый	должность	Стаж работы; квалификационная категория	Наставник- консультант
1	Яныбина А.П.	Учитель русского языка и литературы	2 года; соответствие занимаемой должности	Чернавская Т. А., учитель русского языка и литературы
2	Исхакова Г.С.	Учитель русского языка и литературы	1 месяц; не имеет категории	Абзакова Р.С. учитель русского языка и литературы
3	Майорова В.А.	Учитель начальных классов	2 года; соответствие занимаемой должности	Побирухина С.Г., учитель начальных классов
4	Шафета А.Г.	Учитель начальных классов	2,5 года; соответствие занимаемой должности	Мустафина Н.Р., учитель начальных классов
5	Скорнякова Е.Е.	Учитель начальных классов	1 год; не имеет категории	Мустафина Н.Р., учитель начальных классов
6	Тюрьмин Е.И.	Учитель технологии	1 год; не имеет категории	Кептенарь И.А., учитель технологии
7	Шутеева О.С.	Учитель-логопед	2, 5 года; соответствие занимаемой должности	Вашуркина О.П., педагог-психолог
8	Рингрент М.В.	Учитель математики	1, 5 года; соответствие занимаемой должности	Шелеповская Ю.Ю., учитель математики

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции**:

- **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.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

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.

3. План реализации программы

Срок	Планируемые мероприятия
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</p> <p>Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов</p> <p>Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; - работа с учебно- методической литературой; <p>Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p>
Октябрь	<p>Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p> <p>Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.</p> <p>Структура урока в условиях реализации ФГОС.</p> <p>Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p>
Ноябрь	<p>Педагогические проблемы молодого специалиста.</p> <p>Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p>
Декабрь	<p>Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.</p> <p>Методическая разработка: «Мой первый урок».</p> <p>Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p>

Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.
Февраль	Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами. Работа молодого педагога в ШМО Посещение молодым специалистом занятий наставника.
Март	Проектная деятельность учителя. Виды уроков. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».
Апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». Выступление по теме самообразования на ШМО. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.
Май	Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2025 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».
2 год	
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков.
Октябрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию». Освоение технологии работы над выбранной темой. Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.
Ноябрь	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Презентация портфолио наставником. Посещение молодым специалистом занятий наставника.

Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.</p> <p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Анализ и самоанализ уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие.</p>
Январь	<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).</p> <p>Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися.</p> <p>Мониторинг профессионального роста МС.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования урока МС.</p> <p>Введение в процесс аттестации.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Структура содержания и порядок ведения портфолио.</p> <p>Оценивание материалов портфолио.</p>
Март	<p>Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.</p> <p>Участие в заседании методического объединения</p> <p>Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей.</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p>
Апрель	<p>Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС.</p> <p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</p> <p>Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Подготовка к годовым контрольным работам.</p>
Май	<p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.</p>
3 год	
Сентябрь	<p>Составление рабочей программы учителя,</p> <p>программы воспитательной работы с классом.</p> <p>Ведение школьной документации.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине.</p> <p>Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.</p> <p>Посещение стажером урока наставника.</p> <p>Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.</p>

	Посещение занятия стажера наставником. Самоанализ урока.
Ноябрь	Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания. Посещение стажером внеклассного занятия наставника. Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником. Самоанализ внеклассного занятия.
Декабрь	Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие.
Январь	Портфолио молодого специалиста. Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Оказание методической помощи.
Февраль	Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ. Показать опыт работы по применению педагогической технологии.
Март	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока. Посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.
Апрель	Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Оформление документации. Составление отчета. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».

4. Прогнозируемые результаты.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного самостоятельность, ответственность, креативность, сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

Ожидаемые результаты Программы

- ✓ Повышение мотивации к профессиональной деятельности
- ✓ Повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- ✓ Позитивная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе

Данные результаты предполагают:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учителя-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.

Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.