****

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрограммы | Программа многофункционального наставничества ГБОУООШ № 4 города Похвистнево |
| Форманаставничества | «Педагог-педагог» (опытный педагог-молодой специалист;куратор-все участники программы) |
| Основания для разработки Программы | * Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров».
* Внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года).
* Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).
* Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с

«Методическими рекомендациями по внедрению 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»).* Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».
* Устав ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * Положение о программе многофункционального наставничества педагогических работников ГБОУ ООШ

№ 4 города Похвистнево. |
| Цель | создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодых специалистов, благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов(как наставников, так и наставляемых (стажёров). |
| Задачи | 1.Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;2.Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;3.Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности;4.Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;5.Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;6.Формировать профессионально значимые качества личности;7.Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;8.Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня. |
| Мониторинг и оценкарезультатов реализацииПрограммы | 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников,

динамика образовательных результатов. |

# Пояснительная записка Актуальность программы

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.

Проблема становления молодых специалистов становится особенно актуальной в связи с реализацией 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.

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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная программа направлена на организацию методической помощи молодым специалистам ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево. Очень важно сформировать и закрепить на практике профессиональные компетенции м о л о д о г о педагога, полученные в результате теоретической подготовки в педагогических учебных заведениях.

Анализ результатов мониторинга освоения обучающимися основной образовательной программы и самоанализ профессиональной деятельности молодых специалистов ГБОУ ООШ № 4 города Похвистнево позволили выявить следующие проблемы и затруднения (профессиональные дефициты):

* Недостаточность теоретических знаний молодых педагогов об особенностях организации работы с детьми.
* Недостаточное владение приемами, методами, технологиями обучения и воспитания обучающихся.
* Неумение использовать методы и средства анализа психолого- педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми основной образовательной программы.
* Трудности в общении с учащимися, коллегами, родителями и т.д.

В связи с этим, возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми специалистами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разно-уровневого и разно-векторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

# Цель и задачи Программы

Цель: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодых специалистов, благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов (как наставников, так и наставляемых (стажёров).

Задачи:

1. Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
2. Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;
3. Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности;
4. Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;
5. Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;
6. Формировать профессионально значимые качества личности;
7. Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
8. Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.

# Ожидаемые результаты

|  |  |
| --- | --- |
| Для молодых специалистов | * создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие электронного ресурса и портфолио достижений у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.
 |
| Для наставника | * эффективный способ самореализации;
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
 |
| Дляобразовательной организации | * успешная адаптация молодых специалистов;
* улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
* увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников

образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. |

**Форма наставничества «Педагог - педагог»**

Наставник-учитель (предметник): опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый: молодой специалист (учитель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник-куратор: педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации. Отвечает за организацию программы наставничества.

Наставляемые: все участники программы наставничества.

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 деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности, особенности деятельности школы;
* 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 педагога-наставника:

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* семинары;
* практические занятия;
* взаимопосещение урочных и внеурочных занятий;
* тренинги;
* собеседование;
* творческие мастерские;
* мастер-классы наставников и др.

# Этапы реализации Программы наставничества

Процесс реализации программы состоит из нескольких этапов, каждый из которых посвящен решению определенных ости педагогов:

* 1. этап –организационный.

Задачи:

1. Диагностика и анализ профессиональных проблем (дефицитов) молодых специалистов.
2. Определение приоритетных направлений в организации наставничества.
3. Обеспечение психолого-педагогических и научно-методических условий для реализации наставничества.

На первом этапе проводится мониторинг по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации образовательного процесса с детьми разного возраста.

Далее методическая служба разрабатывает организационно- управленческий план методического сопровождения педагогов.

Мероприятия:

* анкетирование наставников и наставляемых;
* назначение наставников молодым специалистам;
* разработка плана работы наставника;
* подготовка методической литературы для развития профессиональных компетенций педагогов, презентаций,
* буклетов, методических заданий и рекомендаций;
* изучение нормативно-правовой документации;
* ознакомление наставляемых со школьной документацией и др.
	1. этап- деятельностный.

Задачи:

1. Реализация плана-графика методических мероприятий.
2. Обеспечение постоянного роста профессиональной компетентности педагогов посредством проведения комплекса обучающих мероприятий.
3. Закрепление на практике профессиональных знаний и умений молодых специалистов.

На втором этапе организуется комплекс обучающих мероприятий для формирования практических умений молодых специалистов. Главная цель этих мероприятий - обеспечить педагогам возможность овладеть профессиональными навыками и умениями.

Мероприятия:

I Теоретические занятия по вопросам:

* 1. Ведение школьной документации.
	2. Постановка задач урока.
	3. Составление рабочих программ, тематического планирования.
	4. Самоанализ урока.
	5. Методические требования к современному уроку.
	6. Самообразование учителя.
	7. Рефлексия собственной деятельности.
	8. Ошибки начинающего педагога.
	9. Построение диалога: учитель- родитель; учитель-ученик.
	10. Полезные сайты. II Практические занятия:
1. Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, занятий внеурочной деятельности.
2. Взаимопосещение уроков.
3. Разработка и проведение родительских собраний и др.
	1. этап – обобщающий.

Задачи:

1. Диагностика и анализ результатов наставничества, соотношение их с поставленными целью и задачами.
2. Обобщение опыта проделанной работы.
3. Распространение опыта работы на различных уровнях.

На третьем этапе проводится качественная и количественная обработка полученных результатов. Анализируются и обобщаются результаты деятельности методической службы, наставников и молодых специалистов, внедряется в практику полученный опыт работы.

Мероприятия:

1. Нетрадиционные формы уроков.
2. Разработка и презентация моделей уроков.
3. Участие наставников и наставляемых в семинарах, конкурсах, фестивалях.
4. Создание портфолио достижений молодого специалиста.

# Примерная программа

**работы наставника с молодым педагогом**

# Этап 1 (первый год)

**Адаптация молодого специалиста.**

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ГБОУ ООШ № 4 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение молодого специалиста (МС) в образовательный процесс.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | ***Мероприятие*** | ***Деятельность наставника*** | ***Результат работы*** |
| 1. | Выявлениепрофессиональных проблем МС. | Подбор/разработка диагностическихматериалов, методик. Осуществление диагностическихпроцедур(анкетирование) | Индивидуальный образовательный маршрут МС |
| 2. | Изучениенормативно-правовой базы. Помощь в оформлениидокументации,организация работы молодогоспециалиста. Правила оформленияклассного журнала, дневников учащихся. | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ» Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, электронного журнала. | Компетентность МС в заполнении школьнойдокументации. |
| 3. | Ознакомление с Проф- стандартом педагога | Разработка программы индивидуальногопрофессиональногосаморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессиональногоразвития |
| 4. | Поурочный план.Примерноесодержание разделов поурочного плана. | Помощь впланировании каждого этапа урока. Разработка инструментария для самостоятельногопроектирования урока. | Компетентность МС в проектировании и анализе урока. |
| 5. | Современный урок. Типы уроков. Советы молодому учителюпри подготовке к | Помощь впланированиисовременного урока. | Компетентность МС в проектировании современного урока |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | современному уроку(алгоритм действий) |  |  |
| 6. | Как провести самоанализ урока? | Помощь в проведении анализа урока. | Предоставлениесамоанализов уроков, которые МС посетилу наставника |
| 7. | Освоениесовременных образовательных технологий. | Помощь впроектировании урока с использованием конкретных технологий обучения. | Умение МС использовать широкий арсенал современныхметодов итехнологий обучения. |
| 8. | Формирование позитивного имиджа педагога. | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры. | Умение культурно общаться спедагогами,родителями, обучающимися. |
| 9. | Мониторингпрофессионального роста МС | Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательногомаршрута МС |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС |  |

# Этап 2 (первый-второй год)

**Профессиональное развитие молодого специалиста**

**Цель этапа –** 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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Мероприятие*** | ***Деятельность наставника*** | ***Результат работы*** |
| 1. | Моделирование внеклассной работы класса поформированию | Организациядеятельности по изучению вопросов моделирования | Самостоятельное оформление МС школьнойдокументации. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | произношения и развитию слухового восприятия устной речи | внеклассной работы в классе(проектированиецелей; особенности проектирования рабочей программы, оценка ееэффективности и др.) Консультации по созданию рабочейпрограммы по формированиюречевого слуха и произносительнойстороны устной речи.Подборкаметодическихрекомендаций дляработы с родителями (тесты, памятки и др.) | Наличие рабочей программы по формированию произношения и развитию слухового восприятия устной речи |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.Ведениедокументации | Анализ изменений в программах, учебных планах, другихдокументах к началу учебного года. | Компетентность в изменениях в рабочих программах и других документах. |
| 3. | Выборметодической темы. | Оказаниеметодической помощи наставником. | Выбор метод. темы, освоение технологииработы над выбранной темы. |
| 4. | Организацияпродуктивной деятельности. | Помощь в разработкеКИМов и др. | Методическиеразработки, участие в конкурсах. |
| 5. | Проектирование уроков в контекстетребований ФГОС. | Посещение уроков. Анализ и самоанализуроков. | Компетентность МС в проектированиисовременного урока |
| 6. | Введение в процесс аттестации.Требования к квалификации. | Изучение нормативныхдокументов по аттестациипедагогическихработников | Подготовка МС к прохождениюаттестации в рамках школы. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7. | Определение технического задания | Разработкатехнического задания МС (с учетом результатовмониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующийгод) | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |
| 8. | Итоги реализациипрограммы | Подготовка отчетанаставника и МС |  |

# Этап 3 (второй-третий год)

**Развитие потенциала молодого специалиста**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Мероприятие*** | ***Деятельность наставника*** | ***Результат работы*** |
| 1. | Разработка рабочей программы учителя, программывнеклассной работы с классом. | Ведение школьной документации.Индивидуальноеконсультирование по возникающим вопросам | Самостоятельноразработанные рабочие программы по формированию произношения и произносительнойстороныустной речи. Компетентность в оформлении школьнойдокументации. |
| 2. | Организация внеурочнойдеятельности вочной идистанционной форме (ZOOM) | Организация и проведениепрактикума по разработке программы внеурочнойдеятельности. (Речевыеконференции, речевыепраздники) | Наличие программы внеурочнойдеятельности МС |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. | Организация продуктивной деятельности. | Помощь в разработке КИМов, выступлений на МО, семинарах и др. | Методические разработки,выступления на МО, семинарах, участие в конкурсах. |
| 4. | Проектированиеуроков в контексте требований ФГОС. | Посещение уроков.Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность МС в проектированиисовременного урока |
| 5. | Аттестация | Консультирование по оформлениюдокументов | Аттестация МС на первуюквалификационнуюкатегорию |
| 6. | Мониторингпрофессионального роста МС | Выбордиагностических методик.Осуществлениемониторинга |  |
| 7. | Итоги реализациипрограммы | Подготовка отчетанаставника и МС |  |

# Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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.

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.

**Этап 1.** Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы многофункционального наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Тестирование и анкетирование молодых специалистов и наставников

**Этап 2.** Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников 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 учетом 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».

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Формы поощрений наставников могут включать в себя:

* благодарственные письма;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
* представление к государственным и ведомственным наградам;
* получение дополнительных дней к отпуску;
* материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, доплаты, установленные локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) и др.

# Список литературы для работы с молодыми специалистами

1. Анистратенко Е.А. Школа молодого учителя «Наша Надежда»: авторский проект [электронный ресурс] /Е.А.Анистратенко, Л.И.Анистратенко.- htpp://festival.1september.ru/articles/578152/
2. Десять советов молодому учителю [электронный ресурс].- htpp://[www.liskyedu.narod.ru/](http://www.liskyedu.narod.ru/) molodspec.html/
3. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя //Методист.- 2012- № 6.- С.55-57
4. Илюхин М. Учитель и вызовы общества /М.Илюхин, О.Киндеев, С.Накусов

//Управление школой ПС.- 2013.- № 11.- С.13-19

1. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение

/С.А.Котова.- М.: НИИ школьных технологий, 2010

1. Лоскунина О.В. Организация работы с молодыми специалистами на муниципальном уровне //Методист.- 2012.- № 3.- С.22-25
2. Кузнецова Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога

/Е.А.Кузнецова, В.В.Кухлинская //Методист.- 2009- № 7.- С.63-65

1. Молодому учителю [электронный ресурс]. - htpp://nsportal.ru/shkola/ raznoe/library/2012/08/28/molodomu -uchitelyu/
2. Новоселова Н.Б. Адаптация начинающих педагогов в системе научно- методической деятельности учреждения дополнительного образования детей

// Методист.- 2011.- № 7.- С.34-36

1. О реализации программы «Школа начинающего учителя» как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» //Национальный проект

«Образование».- 2010.- № 3.- С.17

1. Памятка молодого учителя [электронный ресурс]. – htpp://[www.uroki.net/docpage/doc15.htm/](http://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/)
2. Платунова Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами //Практика административной работы.- 2012.- № 4.- С.43-45
3. Полезные рекомендации для молодых учителей.[электронный ресурс]- htpp://[www.chitaaty.siteedit.ru](http://www.chitaaty.siteedit.ru/) /page10/
4. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013

№ 544 н //Вестник образования России.- 2014- № 2.- С.10-35; Официальные документы в образовании.- 2014.- № 4.- С.22-49

1. Синяк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [электронный ресурс]- htpp://[www.itn.ru/attachment.as/](http://www.itn.ru/attachment.as/)
2. Стрешинская И.В. Положение о наставничестве /И.В.Стрешинская, П.В.Зимина, И.В.Новиченко //Практика административной работы в школе.- 2013.- № 5.- С.28-30

Приложение 1

# Индивидуальный план работы наставника

|  |
| --- |
| **Общие сведения о наставнике** |
| 1. | ФИО наставника |  |
| 2. | Организация |  |
| 3. | Должность |  |
| 4. | Стаж |  |
| 5. | Квалификационнаякатегория |  |
| 6. | Награды, звания |  |
| 7. | Форманаставничества |  |
| 8. | Сроки наставничества |  |
| **Общие сведения о стажёре** |
| 1. | ФИО стажёра |  |
| 2. | Организация |  |
| 3. | Должность |  |
| 4. | Стаж |  |
| 5. | Квалификационнаякатегория |  |
| 6. | Награды, звания |  |
| 7. | Профессиональныедефициты |  |
| 8. | Профессиональныезатруднения |  |
| **Цели и задачи наставничества** |
| 1. | Цель наставничества |  |
| 2. | Задачинаставничества |  |
| 3. | Ожидаемые (планируемые)результаты |  |
| **Пути и способы достижения цели и результатов наставничества** |
| 4. | Основные формы и способы (меры) подостижению целей и задач |  |
| 5. | Методические материалы, необходимые длядостижения целей и задач |  |
| 6. | Формы демонстрации достижениярезультатов |  |

**Возможные способы и формы работы:**

Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование,

педагогический анализ, педагогическое наблюдение, разработка и описание,

открытые мероприятия, обучающие семинары, КПК, изучение, ознакомление,

# Возможные методические материалы:

Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.

# Возможные формы демонстрации достижения результата:

Экспертное заключение, рецензия, карта-оценки, чек-лист, анкеты,

опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверения, сертификаты, дипломы, грамоты,

# Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направлениедеятельности | Мероприятие | Сроки | Участники | Результат | Формаконтроля | Отметка овыполнении |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Возможные направления деятельности**

Диагностика профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов. Разработка и внедрение модели ….

Анализ и описание собственного опыта. Подготовка к участию в конкурсных мероприятиях. Овладение новой методикой, технологией.

Самообразование по теме …

Демонстрация успешной педагогической практики. Профессиональные пробы стажёра.

Организация мониторинга и рефлексии. Курсы повышения квалификации

Разработка и оформление методических продуктов. Разработка и оформление программы …

Разработка и оформление дидактических материалов Подготовка материалов (конкурсных)

Публикации в педагогических изданиях. Научно-исследовательская деятельность.

Приложение 2

# Журнал наставника

(примерная форма)

Ф. И. О. наставника Ф. И. О. наставляемого Форма наставничества Направление

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата встречи | Формат (очно/дистанционно)Форма встречи (индивидуальная/ групповая;диалог/обсуждение, практическая работа) | Цель (тема встречи) | Содержание | Результат | Подпись |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

# Анкета «Изучение затруднений в работе молодого педагога»

Учитель

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вид деятельности | Самооценка«+» или «-» |
| 1. Анализ педагогической деятельности |
| 1. | Умение проводить самоанализ урока/занятия |  |
| 2. | Умение проводить самоанализ воспитательногомероприятия |  |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровеньвоспитанности учащихся/воспитанников |  |
| 2. Планирование |
| 1. | Тематическое |  |
| 2. | Поурочное |  |
| 3. | Воспитательной работы |  |
| 4. | Занятия внеурочной деятельности |  |
| 5. | Работы с родителями |  |
| 3. Организация |
| 1. | Личного труда |  |
| 2. | Учебно-познавательной деятельностиучащихся/воспитанников |  |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы |  |
| 4.Контроль и коррекция |
| 1. | Самоконтроль и коррекция |  |
| 2. | Контроль уровня воспитанности |  |
| 3. | Коррекция знаний учащихся/воспитанников |  |
| 5.Владение технологией современного урока/занятия |
| 1. | Постановка цели урока/занятия |  |
| 2. | Выбор типа урока/занятия |  |
| 3. | Отбор главного, существенного в содержании учебногоматериала |  |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательнойдеятельности учащихся/воспитанников |  |
| 5. | Способы дифференциации обучения |  |
| 6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужнаконсультация) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Приложение 4

# Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\ п | Показатели | Владеет в достаточ нойстепени | Скорее владеет | Затруд няется отве-тить | Не владеет |
| 1. Теоретическая готовность к практике преподавания |
| 1. | Уровень теоретической подготовки попреподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 2. | Умение использовать на урокерезультаты современных исследований в области данной науки |  |  |  |  |
| 3. | Свободное владение материалом урока |  |  |  |  |
| 2. Методическая готовность к практике преподавания |
| 1. | Умение самостоятельно составлятьконспект урока |  |  |  |  |
| 2. | Умение вызвать интерес у учащихся ктеме урока, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3. | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебногоматериала учащимися(опрос) |  |  |  |  |
| 4. | Умение объективно оценивать ответучащегося |  |  |  |  |
| 5. | Умение применять разнообразныеметоды изложения нового материала |  |  |  |  |
| 6. | Умение использовать технологииактивного обучения |  |  |  |  |
| 7. | Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всегоурока |  |  |  |  |
| 8. | Умение организовать самостоятельнуютворческую работу учащихся на уроке |  |  |  |  |
| 9. | Умение стимулировать учащихся квыполнению домашнего задания |  |  |  |  |
| 3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности |
| 1. | Умение анализировать собственнуюпреподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2. | Умение свободного коллективного ииндивидуального общения на уроке |  |  |  |  |
| 3. | Владение вербальными иНевербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4. | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |