

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа (военвед) г. Зернограда**

**347740, Ростовская обл., г. Зерноград, ул. им. Ерёмина, дом 17
тел./факс 8(863)593-92-70: эл. почта soshvoenved@mail.ru**

СОГЛАСОВАНО
Протокол педагогического совета
от 27.08.2020 № 7

УТВЕРЖДАЮ
директор школы
_____ Г.Н.Осадчая
Приказ от 27.08.2020 № 340

Программа

**наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
в МБОУ СОШ (военвед) г. Зернограда**

на 2020/2024 учебный год



**г. Зерноград
2020**

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
Актуальность разработки программы наставничества	3
Цель и задачи Программы	4
Содержание работы по реализации программы	7-14
Примерный план работы наставника с молодым специалистом	14-16
Приложение 1 Индивидуальный план адаптации молодого специалиста	17
Приложение 2 Анкета	18
Приложение 3 Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста	19
Приложение 4 Заключение об адаптации молодого специалиста	20
Приложение 5 Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста	21
Приложение 6 Отзыв о результатах профессионального развития молодого специалиста	22
Приложение 7 Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста	23
Приложение 8 Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста	24
Приложение 9 Заключение о развитии потенциала молодого специалиста	25
Приложение 10 Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником	26-27
Приложение 11 Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником	28-29
Приложение 12 Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»	30-31

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

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

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

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.

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. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает три молодых учителя и один вновь прибывший тьютер.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ (военвед) г. Зернограда 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования Ростовской области, как целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Ростовской области.

<http://www.rostovipk.ru:99/ripkro/2020/01/1339/1339prog.pdf> ;

программой поддержки школьных методических объединений до 2022 года , используя методические материалы:

1. Анкета изучения профессиональных затруднений педагогов. (Заполняется ежегодно в апреле _____ месяце)

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeSM4fEeRgcQ9I6I8nmsrrLmvvZwcuH5Xygf0vs6fWazYviig/viewform>

2. Анкеты по психолого-педагогической компетентности педагогов
<http://www.rostovipk.ru:99/ripkro/2019/01/740/740anket.zip>

3. Рекомендации по результатам анализа профессиональных затруднений учителя
<http://ripkro.ru/rsoko/sistem-otsenki.php>

4. поддержка молодых педагогов/наставничество <http://ripkro.ru/proekty-i-programmy/shkola-molodogo-uchitelya/>.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

Цель и задачи Программы

Цель: создание системы профессионального становления молодых педагогов, 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:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя;
- привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-- воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;

• **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 4 года

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы

2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.

3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

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

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, 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.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одной группе работает несколько молодых педагогов, то рекомендуется проведение классно – обобщающего контроля.

Ожидаемые результаты:

адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;

активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности); стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Организация наставничества в школе

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный

Задачи этапа: разработка основных направлений работы с молодыми педагогами со стажем работы от 0 до 3-х лет; выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

1. Создание пакета нормативных документов по реализации Программы:
 - Положение о наставничестве;
 - Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
2. Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
3. Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап. Внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
2. Реализация плана работы с молодыми педагогами.
3. Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
4. Проведение мониторинга деятельности всех участников образовательных отношений;
5. Ведение портфолио молодого учителя.

3 этап. Аналитический этап

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

1. Проведение мониторинга реализации этапов программы.
2. Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
3. Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.

Содержание работы по реализации Программы

ЦЕЛИ:

Помощь молодому учителю в профессиональном становлении. Углубление знаний по вопросам формирования коллектива, развития личности, воспитание общения и взаимопонимания. Формирование знаний о различных типах уроков, методиках, технологиях, формах проведения внеклассных мероприятий.

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ:

Учебное занятие, индивидуальное и групповое консультирование.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

Готовность к проведению различных типов уроков, освоение новых образовательных технологий деятельностного подхода. Самодиагностика, саморефлексия.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН:

№	Наименование разделов и дисциплин	1 год	2 год	3 год
1	Нормативно-правовая база учителя – предметника (методические рекомендации)	+	+	+
2	Анкетирование молодых специалистов	+	+	+
3	Знакомство с УМК, по которым работают учителя-предметники	+	+	+
4	Диагностика, мониторинг потребностей и необходимых направлений обучения, учёт особенностей личности и запросов слушателей, личных интересов, жизненного и профессионального опыта. Профессиональное самоопределение.	+	+	

5	Определение темы по самообразованию. Работа молодых учителей по темам самообразования	+	+	+
6	Участие в семинарах-практикумах, теоретические семинары, мастер-классы	+	+	+
7	Анализ процесса адаптации молодых учителей в ОУ и использованием анкет. Сравнение результатов.	+	+	+
8	Индивидуальное консультирование молодых специалистов по методике преподавания предмета, воспитательной работе	+	+	+
9	Вовлечение молодых учителей в работу МО	+	+	+
10	Отработка индивидуальных маршрутов слушателей. Реализация и развитие способностей молодых учителей, не имеющих опыта и малоопытных учителей, в свете смены образовательной парадигмы и мобильности мышления, способности "впитывать" новшества молодыми.	+		
11	Приобретение профессиональной компетентности: мастер - классы учителей-мастеров, уроки педагогов-новаторов, использующих в своей практике педагогические технологии деятельностной направленности.		+	+
12	Обучение проведению внеклассной и внешкольной профессиональной деятельности. Творческая самореализация.	+	+	+
13	Привлечение молодых специалистов к участию в обучающих семинарах	+	+	+
14	Освоение новых образовательных технологий деятельностного подхода. Приобретение практических навыков проведения уроков с использованием системно - деятельностного подхода. Обучение умению формирования познавательного интереса учащихся к предмету, организовать познавательную деятельность. Планирование наиболее интересных уроков.		+	+
15	Активизация деятельности молодых педагогов через участие в конкурсах, фестивалях, конференциях, акциях, олимпиадах		+	+
16	Посещение уроков молодых учителей	+	+	+
17	Мастер-классы наставников	+	+	+
18	Посещение практико-ориентированных занятий по моделированию уроков		+	+
19	Тренинги на развитие коммуникативных и организаторских способностей	+	+	
20	Использование современных информационных и личностно ориентированных технологий обучения		+	
21	Участие в творческих, проблемных группах			+
22	Проектная деятельность с последующей защитой творческих работ			+
23	Обмен опытом между учителями-практиками, победителями конкурсов и молодыми специалистами. Проектирование профессионального роста. Самореализация и развитие профессиональной карьеры.			+
24	Заключительное занятие – конференция с презентациями, продуктами исследования, ИКТ и др.			+

Ожидаемые результаты.

- Создание механизмов адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении, образовательном пространстве города.
- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе городских ресурсных центров, сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

В ходе реализации программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства педагогов.

Молодые учителя пройдут обучение на семинарах - тренингах, педагогических советах, мастер-классах, заседаниях методических объединений, методических советов, по индивидуальным образовательным программам, посвященным актуальным вопросам учебно-воспитательной работы в школе. Учителя познакомятся с опытом лучших учителей-предметников города, округа, России (оформлением кабинетов и дидактическим материалом, созданными рабочими программами, что, несомненно, поможет им в работе).

У всех участников будет возможность на практике применить полученные знания, обсудить организованные мероприятия, поделиться проблемами и найти пути выходы их них. Все это будет направлено на:

- обеспечение кадрового потенциала для реализации основной образовательной программы общего образования в соответствии с требованиями стандарта;
- повышение качества образовательного процесса

В ходе реализации программы будет разработаны:

- нормативно- правовые документы
- рабочие программы учителей;
- мониторинг деятельности учителя,
- методическое сопровождение мониторинга,
- методические рекомендации "В помощь учителю".

По продолжительности программа рассчитана на три года.

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ СОШ (военвед) г. Зернограда и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательную деятельность.

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

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

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

2. Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

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

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (*Приложение 2*);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (*Приложение 3*);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (*Приложение 4*).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, а процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист. Собеседование с молодым

специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим 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 и вновь прибывшего педагога. Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 5)** до конца второго года работы молодого специалиста. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МБОУ СОШ (военвед) г. Зернограда

Примерный перечень мероприятий:

Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на год.
Обсуждение новинок методической литературы по предметам
Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
Планирование работы классного руководителя.
Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы»
Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.
Подготовить и проанализировать памятки: <ul style="list-style-type: none">• Анализ и самоанализ урока;• Обязанности классного руководителя;

<ul style="list-style-type: none"> • Организация работы с родителями; • Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; • Организация работы с неуспевающими.
Обсудить контроль оценки знаний учащихся.
Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.
Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий
Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения

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

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (*Приложение 6*);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста. Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (*Приложение 7*). В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:
 - сообщает молодому специалисту результаты оценки;
 - обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
 - знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (*Приложение 8*). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

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

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (*Приложение 9*).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам.директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- **оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником** (*Приложение 10,11*)
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной*, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Примерный план работы наставника с молодым специалистом (первый год)

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. ♣ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; ♣ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); ♣ Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей; 	август сентябрь
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником; ♣ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ♣ Практикум по темам "Разработка поурочных планов" ♣ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 	Октябрь ноябрь
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; ♣ Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; ♣ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями 	

<p>учащихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Занятие: Современный урок и его организация; ♣ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ♣ Тренинг: учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; ♣ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене; 	декабрь
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; ♣ Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; ♣ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»; 	январь
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам. ♣ Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; ♣ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; ♣ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; ♣ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"; 	февраль
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); ♣ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; 	март
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); ♣ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); ♣ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями; 	апрель
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; ♣ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; ♣ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; ♣ 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. 	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Молодой специалист	_____		
Учитель-наставник	_____		
Зам. директора по МР	_____		

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы
Другое		
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем наставником Взаимоотношения с администрацией школы
Другое		
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
Другое		
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	_____ _____ _____

Приложение 3

ОТЗЫВ о результатах адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 202 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая	□□□
2.	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое	□□□□
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая	□□□
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно	□□□□

		доброжелательное Противоречивое Конфликтное	
5.	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое	□□□

Учитель-наставник	
« _____ » _____ 20	

Приложение 4

ЗАКЛЮЧЕНИЕ об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 202_ г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

Зам. директора по МР _____

С заключением
ознакомлен

(подпись молодого
специалиста)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 202_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист	
Учитель-наставник	_____
Зам. директора по МР	_____

ОТЗЫВ о результатах профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 202_ г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Учитель-наставник _____			
«_____» _____ 20__ г.			

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 202_г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Учитель-наставник	_____		
Зам. директора по МР	_____		
С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого специалиста)		
« » 20 г.			

ЗАКЛЮЧЕНИЕ о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	□□□
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	□□□
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	□□□
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	□□□
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	□□□

Оценка уровня потенциала	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры*	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв*	<input type="checkbox"/>
Учитель-наставник	_____
Зам. директора по МР	_____
С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого специалиста)
« » 20 г	

Приложение 10
Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя
учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				

7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Приложение 11
Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем
наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога» Учитель

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/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 триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		