



Утверждаю:
Директор МКОУ СОШ №4
Щеглова Л.В.
(Приказ № 166-01.16 от 30.08.2024г.)

Персонализированная программа наставничества В МКОУ СОШ №4

Пояснительная записка

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 вступивших в должность в результате переподготовки 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.

Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вступившим в должность в результате переподготовки 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 стратегических задач кадровой политики МКОУ СОШ№4 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителю получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодым педагогом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ СОШ № 4 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».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога .

Целью наставничества является 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 вступивших в должность в результате переподготовки специалистов, проживающих на территории РФ.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

- диагностика затруднений, вступившего в должность в результате переподготовки учителя и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;
- посещение уроков и организация взаимопосещения;
- планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям);
- помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- привлечение в работе педагогических сообществ;
- демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями;
- организация мониторинга эффективности деятельности вступившего в должность в результате переподготовки учителя.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или вступившего в должность в результате переподготовки учителя с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

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

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

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, 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 и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

Основными принципами работы с вступившим в должность в результате переподготовки специалистом являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вступившего в должность в результате переподготовки специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым и вступившим в должность в результате переподготовки 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 и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, их отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя 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 и вступившим в должность в результате переподготовки учителем учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту и вступившему в должность в результате переподготовки учителю 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 и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, 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, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалистов, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя.

Требования к вступившему в должность в результате переподготовки учителю:

- 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.

Сведения о наставляемом

Ф.И.О	Зотова Александра Ивановна
Образование и учебное заведение	Среднее профессиональное, диплом о среднем профессиональном образовании
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Должность	учитель ИЗО и труда(технологии)
Стаж работы	1 года
Кв. категория	Соответствие занимаемой должности

Сведения о наставнике

Ф.И.О	Трунова Наталья Викторовна
Образование и учебное заведение	Ставропольский Северо-Кавказский институт
Специальность по диплому	учитель технологии
Должность	учитель технологии
Стаж работы	25 лет
Кв. категория	высшая

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Этапы реализации Программы наставничества

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов Программы наставничества включает:

Этап	Сроки	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	26.08.2024 – 05.11.2024	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	- Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»»; -создание пакета локальных актов по реализации ПН; -проведение постоянно-действующего семинара (далее– ПДС) для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель – учитель»
Организационный	1-ый год работы	-Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя; -разработка основных направлений работы с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем.	-Проведение ПДС «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя учителем-наставником»; -сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем ; -проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ»; – разработка памяток наставнику, молодому специалисту и вступившему в должность в результате

			переподготовки учителю
Практический	2-ой год работы	Реализация основных положений ПН	<ul style="list-style-type: none"> - Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; - взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности ; - анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий; - проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов); - проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности
Обобщающий	3-ий год работы	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; - демонстрация молодым учителем и вступившим в должность в результате переподготовки учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков); - формирование Банка методических материалов;

Годовой календарный план реализации ПН

Сроки	Содержание деятельности	Результат
Август	Собеседование с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем	Знакомство с режимом работы
	Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем.	Реализация плана работы
Сентябрь	Организационные мероприятия: знакомство с традициями Учреждения; выбор и назначение наставников	Организация наставнической деятельности
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка журнала, журналов внеурочной деятельности, тетрадей, дневников учащихся)	Знакомство с документацией
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Разработка рабочих программ и календарно-тематического планирования
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	Анализ уроков. Выявление сильных и слабых сторон
	Составление индивидуальной дорожной карты профессионального становления молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя на очередной этап (в зависимости от года работы и личных достижений/затруднений)	Индивидуальная дорожная карта профессионального становления молодого специалиста
	Изучение локальных нормативных актов Учреждения	Самостоятельная работа молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя с документацией
Октябрь	Практикумы по темам «Разработка поурочных планов»	Планы-конспекты уроков в соответствии с КТП. Составление технологической карты урока
	Изучение методических разработок «Конструирование современного урока» (Технологическая карта для конструирования урока)	
	Выбор темы по самообразованию	Работа молодого специалиста и

		вступившего в должность в результате переподготовки учителя над темой по самообразованию
	Круглый стол «Современные аспекты деятельности педагога в условиях реализации ФГОС: проблемы и пути решения»	Микроплан по решению индивидуальных проблем
	Семинар-презентация «Использование ИКТ-технологий в работе учителя»	Создание собственных электронных образовательных ресурсов для уроков и ВУД
	Презентация «Портфолио учителя»	Изучение Положения о Портфолио учителя
Ноябрь	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	Создание собственной «Методической копилки» и использование новых знаний в практической
	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения урока»	
	Изучение памяток «Типы уроков. Формы уроков», «Формы контроля и оценки результатов»	Пополнение «Методической копилки» учителем и использование новых знаний в практической деятельности
	Посещение уроков учителей-наставников.	Анализ уроков
Декабрь	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	Пополнение «Методической копилки» учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Практикум «Факторы, влияющие на качество преподавания предмета»	
	Диагностика профессиональных качеств учителя	Результаты психолого-педагогического тестирования

	Круглый стол «Текущие проблемы работы молодых и вступивших в должность в результате переподготовки специалистов»	Выявление затруднений. Составление плана
Февраль	Лекция-презентация «Современные образовательные технологии, их использование в учебной и внеурочной деятельности»	Создание собственной методической копилки
	Практикум «Здоровьесберегающий подход к уроку как фактор развития успешности ученика»	Анализ урока с позиции здоровьесбережения
	Психологический тренинг «Учусь строить отношения»	Анализ педагогических ситуаций
Март	Практикум «Выбор методов и средств обучения при организации разных видов урока»	Пополнение «Методической копилки» и использование новых знаний в практической деятельности
	Творческая мастерская «Оригинальное начало урока»	
	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	
	Мозговой штурм «Организация исследовательской деятельности учащихся – требование времени и ФГОС»	
	Посещение уроков учителей-наставников	Анализ уроков
Апрель	Открытые уроки; выступления-презентации по темам самообразования	Выступление по теме самообразования, открытые уроки, анализ и самоанализ уроков.
Май	Круглый стол «Компетенции и компетентность»	Самоанализ педагогической деятельности
	Выставка Портфолио.	Составление рейтинга достижений специалистов
	Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе».	Составление плана на следующий учебный год
	Сбор и анализ полученных в ходе наставнической деятельности данных. Подведение итогов наставнической деятельности.	Отчеты наставника
	Обобщение опыта работы наставнической деятельности	Подготовка публикаций в педагогических изданиях

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Сентябрь

Инструктаж:

- Нормативно – правовая база МКОУ СОШ №4 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Беседа:

- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Работа с УМК. Методической литературой.
- Структура урока. Конспект урока.
- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- Профессиональные дефициты молодого педагога.

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- Технологическая карта урока.
- Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- Планирование и организация работы:
 - составление рабочей программы по предмету;
 - составление рабочей программы ВУД;
 - работа с учебно- методической литературой.
- Посещение открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Разработка технологической карты урока.

Октябрь

Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- Анализ процесса адаптации специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД (еженедельно)
- Определение темы по самообразования.

Консультации:

- Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).
- Участие педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

- Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Участие в муниципальной программе наставничества.
- Посещение уроков молодого педагога.

Ноябрь

Беседа:

- Педагогические проблемы специалиста.
- Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Участие педагога в реализации инновационной деятельности МКОУ СОШ №4
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

- Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- Посещение наставляемым открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- Посещение уроков .

Декабрь

Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

- Методическая разработка: «Мой первый урок».
- Посещение уроков педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

Январь

Консультации:

- Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.

Практикум:

- Посещение уроков.

Февраль

Практикум:

- Посещение специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Март

Консультации:

- Корректировка рабочих программ.
- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- Посещение специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие специалиста.
- Тематические мастер – классы.

Апрель

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление специалиста на ШМО по теме самообразования)

Май

Круглый стол в кабинете директора:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

- Разработка рабочих программ на 2025-2026 уч.г.

Дорожная карта становления профмастерства молодых и вступивших в результате переподготовки специалистов

Цель: создание условий для молодых и вступивших в результате переподготовки специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых и вступивших в результате переподготовки специалистов в коллективе.

Задачи:

- создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодых и вступивших в результате переподготовки учителей;
- оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;
- помочь молодым и вступившим в результате переподготовки специалистам овладеть современными компетенциями педагогики, психологии, методологии;
- научить использовать проектно-исследовательскую деятельность в образовательном процессе;
- совершенствовать профессиональную культуру педагогов;
- повышать уровень мотивации педагогов на саморазвитие и творчество.

Основные направления работы:

- планирование и организация учебной деятельности по предмету и ВУД;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- работа по самоанализу деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью специалистов;
- психолого-педагогическая поддержка.

Объект: процесс профессионального развития молодых и вступивших в результате переподготовки педагогов.

Субъект: молодые и вступившие в результате переподготовки специалисты.

Конечные результаты:

-создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых и вступивших в результате переподготовки членов педагогического коллектива;

-понимание молодыми и вступившими в результате переподготовки педагогами причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;

-обогащение педагогической деятельности молодых и вступивших в результате переподготовки учителей собственными творческими разработками;

-реализация педагогами своих возможностей, признание-собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

Дорожная карта профессионального становления вступившего в результате переподготовки учителя Зотовой Александры Ивановны, учителя труда(технологии), в 2024-2025 учебном году

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Категория	Ответственные
Сентябрь				
1.	Индивидуальные консультации по вопросам организации работы и специфике преподавания русского языка и литературы, родной (русской) литературы и родного(русского) языка	02-11 сентября	Завуч РуководительМО Вступивший в результате переподготовки и специалист	Рыбина А.В. Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Беседа: «Возрастные особенности школьников»	02-11 сентября	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
3.	Изучение ФГОС НОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования	02-30 сентября	Наставляемый	Зотова А.И.
4.	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления вступившего в результате переподготовки специалиста	23-27 сентября	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Октябрь				

1.	Беседа: «Основные требования к современному уроку»	01-05 октября	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Самостоятельное изучение: Конструирование современного урока. Типы, виды, формы урока. Цель урока и его конечный результат.	01-30 октября	Наставляемый	Зотова А.И.
3.	Выбор темы по самообразованию	07-10 октября	Наставляемый	Зотова А.И.
4.	Работа со школьной документацией. Консультации по составлению отчетности по окончанию четверти.	14-18 октября	РуководительМО Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Ноябрь				
1.	Практикум: «Конспект и технологическая карта урока»	5-18 ноября	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Совместная разработка планов-конспектов занятий.	18-30 ноября	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
3.	Посещение уроков наставника. Самоанализ уроков наставником.	05-30 ноября	Наставляемый Наставник	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Декабрь				
1.	Беседа: «Использование современных педагогических технологий».	02-06 декабря	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Посещение уроков наставником с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Анализа самоанализ.	09-27 декабря	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
3.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих, «трудных» и одаренных детей.	16-27 декабря	Наставляемый	Зотова А.И.
Январь				
1.	Участие в заседании ШМО (выступление с темой по самообразованию).	09-17 января	Наставляемый	Зотова А.И.
2.	Тренинг: Учись строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин	13-24 января	Педагог-психолог Наставляемый	Решитилова В.В. Зотова А.И.

	конфликтных ситуаций.			
3.	Посещение уроков опытных учителей школы. Анализ.	18-29 января	Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Февраль				
1.	Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».	03-07 февраля	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Посещение уроков наставником с целью выявления использования дифференцированного подхода на занятиях. Анализ и самоанализ.	03-21 февраля	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
3.	Самообразование. Изучение документов по ФГОС.	15-26 февраля	Наставляемый	Зотова А.И.
4.	Обмен мнениями: «Слагаемые успешности урока»	15-19 февраля	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Март				
1.	Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда».	01-05 марта	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И..
2.	Посещение уроков наставником.	08-19 марта, 29-31 марта	Наставник Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Апрель				
1.	Занятие: «Трудная ситуация на занятии и Ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения».	01-09 апреля	Педагог-психолог Наставляемый	Зотова А.И. Решетилова В.В.
2.	Оформление профессионального портфолио в соответствии с требованиями и вариантами оформления.	01-30 апреля	Наставляемый	Зотова А.И.
3.	Подготовка к годовым контрольным работам. Разработка тестовых заданий.	26-30 апреля	Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
Май				
1.	Подведение итогов работы за год. Сбор материалов для методической выставки. Консультация наставника.	03-31 мая	Наставляемый	Трунова Н.В. Зотова А.И.
2.	Выступление наставляемого с результатами профессионального становления на ШМО.	24-31 мая	Наставляемый	Зотова А.И.

В результате реализации Дорожной карты наставнической деятельности в Учреждении могут возникнуть определённые риски:

- инерция отдельных участников ПН;
- разочарование в результатах (низкое качество образования по результатам выполнения не зависимых экспертиз /внешних оценок (ВПр, ОГЭ, ЕГЭ);
- снижение рейтинга участников ПН;
- недостаток временных ресурсов на качественную реализацию ПН.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Критерии оценивания педагогической деятельности наставляемого -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 к выполнению домашнего задания			✓	
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность		✓		
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке	✓			
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения	✓			
4	Наличие чувства уверенности в себе	✓			