



Утверждаю  
Директор МБОУ «СШ № 36  
им. А.М. Городнянского»  
Ж.В. Шептицкая  
Приказ от 22.06.2022 № 99-од

**Программа**  
**работы наставника с молодым**  
**специалистом**  
**на 2022 – 2023 уч. г.**

**Составитель:**  
Шепелева Ю.С.  
педагог - наставник

## Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – 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, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю 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.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями: консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия,

взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Направления наставнической деятельности

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации

План-график реализации программы

**Ф.И.О. молодого специалиста:** Калько Н.А.

**Профессия (должность)** учитель начальных классов

**Отчетный период:** 2022-2023 учебный год

	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предметам.	сентябрь	Наставник
2	Знакомство с положениями о ведении электронного журнала, о едином орфографическом режиме и внешнем виде учащихся.	сентябрь	Наставник
3	Проведение инструктажа по заполнению электронного журнала, журнала внеурочной деятельности.	октябрь	Наставник, зам директора по УВР
4	Выбор темы по самообразованию.	октябрь	Наставник
5	Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок.	сентябрь	Наставник
6	Оказание помощи в анализе стартовых контрольных работ	октябрь	Наставник
7	Консультация по объективности выставления отметок за контрольные работы, устные ответы, письменные текущие работы	октябрь	Наставник
8	Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.	В течение года	Наставник
9	Оформление учебного кабинета.	Сентябрь-октябрь	Наставник
10	Практическое занятие: «Как работать с тетрадями обучающихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	сентябрь	Наставник, зам.директора по УВР
11	Участие в заседании методического объединения.	По плану работы МО	Наставник
12	Оказание помощи в написании аннотаций к рабочим программам	ноябрь	Наставник, зам.директора по УВР

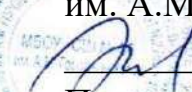
13	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	В течение года	Наставник
14	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета.	Сентябрь-октябрь	Наставник
15	Знакомство с условиями аттестации на квалификационную категорию.	Сентябрь-ноябрь	Наставник, зам.директора по УВР
16	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	октябрь	Наставник
17	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	В течение года	Наставник
18	Консультация-практикум по теме «Особенности построения урока для детей с ОВЗ»	октябрь	Наставник
19	Практическая помощь по оформлению протоколов контрольных работ в электронном журнале	ноябрь	Наставник, зам.директора по УВР
20	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися.	декабрь	Наставник
21	Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	декабрь	Наставник
22	Анализ работы за первое полугодие.	декабрь	Наставник
23	Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».	ноябрь	Наставник
24	Общие положения портфолио ученика.	февраль	Наставник
25	Структура содержания и порядок	Сентябрь-октябрь	
26	Дозировка домашнего задания. Виды контроля и оценки.	ноябрь	Наставник
27	Ведение портфолио. Оценивание материалов портфолио.	В течение года	Наставник
28	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	март	Наставник
29	Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися.	В течение года	Наставник
30	Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока».	апрель	Наставник
31	Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	В течение года	Наставник
32	Отчет молодого специалиста о проделанной работе.	май	Наставник


33	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	май	Наставник
34	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.	в течение года	Наставник, зам.директора по УВР, руководитель ШМО, психолог
35	Работа со школьной документацией.	В течение года	Наставник, зам.директора по УВР
36	Работа с личными делами обучающихся	В течение года	Наставник, зам.директора по УВР
37	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	В течение года	Наставник, зам.директора по УВР
38	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: анализ и самоанализ урока.	В течение года	Наставник, зам.директора по УВР
39	Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование».	В течение года	Наставник, зам.директора по УВР
40	Диагностика успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности».	январь	Наставник, школьный психолог
41	Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе. Мониторинг.	февраль	Наставник, школьный психолог
42	Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год. Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений. Мониторинг.	май	Наставник, зам.директора по УВР
43	Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок.	май	Наставник, зам.директора по УВР
44	Выполнение учебных программ и их анализ. Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок.	май	Наставник, зам.директора по УВР
45	Практическая помощь в оформлении корректировки рабочих программ	май	Наставник, зам.директора по УВР

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста.

**Педагог-наставник \_\_\_\_\_ /Ю.С.Шепелева/**

Утверждаю  
Директор МБОУ «СШ № 36  
им. А.М. Городнянского»  
  
Ж.В. Шептицкая  
Приказ от 22.06.2022 № 99-од



## Программа наставника

учителя истории и обществознания В.В. Сенькиной по сопровождению  
молодого специалиста А.С. Каштановой на 2022-2023 учебный год

### I. Пояснительная записка

Наставничество молодого специалиста — это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога. Система наставничества призвана оказывать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами — одно из приоритетных направлений в деятельности нашей образовательной организации. Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которого, начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством опытного педагога.

Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы).

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а ученики, родители, коллеги, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

И как показывает действительность и социально-педагогические исследования, даже при высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Чтобы этого не произошло молодым учителям нужно целенаправленно помогать.

Опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но не достаточные умения так как у него не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание постоянной методической помощи наставником молодому специалисту одна из важных составляющих работы.

**Целью внедрения** целевой модели 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СШ № 36 им. А.М. Гордняянского».

**Целью** индивидуального сопровождения молодого учителя в системе методической работы является обеспечение роста его профессионального мастерства.

**Задачи** индивидуального сопровождения:

- обеспечение непрерывности профессионального образования молодого педагога;
- повышение его теоретико-методологического уровня и квалификации;
- актуализация сильных сторон деятельности педагога, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание «ситуации успеха».

**Ожидаемые результаты:**

1. Систематически проводимая методическая работа с молодым учителем способствует повышению его уровня профессиональной подготовки,



укрепляет уверенность в правильном выборе профессии, способствует профессиональному росту.

2. Улучшению психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавному «входу» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптации учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримому улучшению личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанному с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Росту мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижению показателей неуспеваемости учащихся.

8. Формированию осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

9. Формированию активной гражданской позиции школьного сообщества.

10. Росту информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11. Повышению уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Снижению конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

13. Увеличению доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

14. Снижению проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных.

15. Включению в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **Практическая значимость реализации программы:**

В ходе выполнения программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодого учителя. Через систематическую, постоянную, профессиональную учебу на месте работы будет формироваться мастерство молодого учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя, его личностные

качества, будет виден рост его профессионализма. Таким образом, программа поможет и молодому учителю, и образовательной организации, решать ряд проблем, стоящих перед молодым учителем, будет способствовать поиску и проявлению учителем своего педагогического кредо.

### **Формы и методы реализации программы:**

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

### Деятельность наставника

1 й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

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

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

### Обязанности наставника:

- 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, учителю начальных

классов, 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, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### Обязанности молодого специалиста:

- 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.

## II. Содержание и структура программы

Срок	Деятельность	
	сопровождаемого	сопровождающего
<b>1. Создание психологических, комфортных условий для профессиональной деятельности педагога</b>		
октябрь	Изучить Положение об индивидуальном сопровождении молодых специалистов в ОУ	Провести собеседование о целях и задачах индивидуального самообразования педагога
<b>2. Оказание учителю всесторонней (психологической, педагогической, методической, социальной) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы</b>		
В течение года	<p>Организованное посещение, анализ и самоанализ уроков и внеклассных мероприятий опытных педагогов и наставника.</p> <p>Составить план самообразования.</p> <p>Выбор литературы, работа с литературой. Изучение передового опыта по теме.</p> <p>Проведение диагностики и самодиагностики по итогам четверти, полугодия, года.</p>	<p>Оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки;</p> <p>Оказание помощи в выборе темы самообразования; оказание помощи при заполнении школьной документации</p> <p>Диагностика затруднений (проблем) молодого педагога; собеседование с учителем; анализ уроков, журналов, поурочного планирования.</p>
<b>3. Привлечение учителя к решению задач развития школы, реализации программ, проектов на основе сотрудничества и педагогического сотворчества</b>		
В течение года	Разработка рабочих программ по истории, обществознанию, программ курсов и кружков по предмету	Содействие в подготовке к конкурсам, фестивалям, акциям, квестам
<b>4. Обеспечение условий профессионального роста учителя</b>		
По плану школы и самого педагога	Организация внеклассной работы по предмету, работа в школьном музее, участие в конкурсах, олимпиадах, предметных неделях, Дне науки и творчества. Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	Оказание практической помощи в повышении уровня методической подготовленности педагога. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности молодого педагога и других молодых специалистов ОУ. Оказание психолого-педагогической

		поддержки.
--	--	------------

### План работы

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Задание
<b>сентябрь</b>				
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение ФЗ «Об образовании в РФ», Устава ОУ, правил внутреннего распорядка, составление рабочих программ	Выработка рекомендаций по планированию деятельности	Изучить методические рекомендации об особенностях учебно-воспитательной работы в ОУ	
<b>октябрь</b>				
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	педагогическое самообразование, участие в работе ШМО	просветительское занятие	создание накопительной папки практических материалов по теме урока	подобрать литературу по теме самообразования, изучить интернет ресурсы
<b>ноябрь</b>				
помощь в составлении поурочных планов. Функция общения	структура поурочного плана, изучение цели и задач урока, УУД	просветительское занятие	Выработка рекомендаций по разработке программы мероприятий	Самостоятельное составление целей и задач
<b>декабрь</b>				
Как эффективно провести внеклассное мероприятие по предмету. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения внеклассных мероприятий с обучающимися	Обмен опытом	Выработка рекомендаций, анализ возникающих проблем	Разработка сценария
<b>февраль</b>				
имидж педагога. Открытые уроки для молодого специалиста	Педагогическая этика, риторика, культура поведения	интерактивные уроки	Выработка рекомендаций	Изучить правила педагогической этики. Посещение уроков
<b>март</b>				
Портфолио достижений педагога.	- Общие положения Портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций . Самоанализ	Изучить портфолио педагога -

Открытые уроки молодого специалиста	педагога. - Структура, содержание. - Порядок ведения Портфолио. - Оценивание материалов Портфолио		уроков	наставника
<b>май</b>				
Самообразование учителя	Выбор методической темы	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	Написание плана самообразования учителя на следующий учебный год

### **III. Система оценивания результатов программы**

#### 3.1. Ожидания:

Реализация программы позволит молодым специалистам:

- адаптироваться к новым условиям практической деятельности;
- пополнять и конкретизировать свои знания;
- совершенствовать профессиональные умения и компетенции;
- осуществлять глубокий анализ, возникающих в работе ситуаций, находить ответы на сложные вопросы;
- постоянно пополнять педагогическую копилку;
- формировать гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать учебно-воспитательный процесс;
- раскрывать свой творческий потенциал и демонстрировать профессиональные достижения с опорой на опыт наставников.

#### 3.2. Формы контроля.

*Формы промежуточного контроля:*

- анкетирование молодого специалиста;
- рецензия или оценка наставником занятия, проведенного молодым специалистом.

*Форма итогового контроля:*

- открытый урок молодого специалиста для педагогов ШМО;

- заполнение листа оценки наставником и самооценки профессиональной деятельности и личности молодого специалиста.

№ п/п	Качества	Оценка в баллах				
		1	2	3	4	5
1	<b>Результат профессиональной деятельности</b>					
	Наличие у обучающихся прочных и глубоких знаний по истории и обществознанию					
	Сформированность у обучающихся устойчивого интереса к истории, обществознанию, способности к самообразованию					
	Наличие устойчивых умений, навыков, действий в самостоятельном использовании знаний в различных жизненных ситуациях, во внеурочной деятельности					
	Сформированность творческих способностей					
	Развитие волевых качеств, способность к самовоспитанию					
2.	<b>Уровень предметных знаний молодого специалиста</b>					
	Знания требований ФГОС нового поколения					
	Знание истории, обществознания					
	Знание методики преподавания истории, обществознания					
	Общая эрудиция					
	Знание истории и теории педагогики					
3.	<b>Гностические умения</b>					
	Умение систематически пополнять свои знания по предмету					
	Умение изучать личность обучающихся в плане развития ученических компетенций					
	Умение изучать достоинства и недостатки своей личности и педагогической деятельности					
	Умение методически анализировать и критически оценивать учебный материал, пособия, средства обучения					
4.	<b>Умения проектировать</b>					
	Планировать урок и систему уроков в плане новых ФГОС					
	Определение самых рациональных видов деятельности обучающихся					
	Использование наиболее эффективных методов и приемов на уроке					
	Умение грамотно использовать средства обучения					
5.	<b>Организаторские умения</b>					
	Управление детским коллективом					
	Рациональная организация индивидуальной, групповой, коллективной деятельности обучающихся					
	Согласованность деятельности с запланированной					
6.	<b>Коммуникативные умения</b>					
	Умение устанавливать целесообразные контакты: учитель-класс; ученик-ученик; класс-ученик; учитель-ученик					
	Внушать обучающимся уверенность в успехе					
	Внушать обучающимся уверенность в себе					
	Общительность					



Утверждаю  
Директор МБОУ «СШ № 36  
им. А.М. Городнянского»  
Ж.В. Шептицкая  
Приказ от 22.06.2022 № 99-од

**Программа**  
**работы наставника с молодым**  
**специалистом**  
**педагогом – психологом**  
**на 2022 – 2023 уч. г.**

**Составитель:**  
Фадеева Ольга Алексеевна  
педагог - наставник



## **Пояснительная записка**

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог-психолог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы образовательного учреждения.

Период вхождения молодого педагога-психолога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Особенностью труда начинающих педагогов-психологов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-психологи с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

### **Актуальность**

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации и видении пути своего профессионального развития особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно,

руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы. Программа - современная системная единица профессиональной подготовки молодого специалиста к работе, благодаря которой обеспечивается первичное приобретение некоторых теоретических и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы» с учетом уровня квалификации вновь пришедших педагогов.

### **Цели и задачи программы.**

Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. Создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Ознакомление со спецификой деятельности образовательного учреждения.
2. Минимизация сроков адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов и педагогов – психологов в Даниловском районе \.
3. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.
4. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.
5. Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.
6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.

### **Структура и примерное содержание программы.**

Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области начального школьного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса,
2. Психолого-педагогическое сопровождение,
3. Программирование и моделирование образовательного процесса,
4. Методическое сопровождение образовательного процесса,

5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации программы: 1 год

Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН вновь пришедших педагогов-психологов, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

2 этап. Деятельностно - технологический

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;

3 этап. Контрольно-оценочный этап

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.
- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;
- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

Ожидаемые результаты

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;
2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;
3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности;
4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;

5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.

6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

- Анкеты обратной связи.
- Оценочные формы теоретических знаний.
- Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

Для более эффективного прохождения программы к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

### **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

**1. Адаптационный.** Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся.

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога,

определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 5), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

**Возможные недостатки в работе начинающего педагога и  
пути их преодоления**

<b>Недостатки в работе молодого учителя</b>	<b>Реакция обучающихся на недостатки</b>	<b>Способы преодоления недостатков</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении учащихся	Неприязненное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед школьниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации

Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы обучающихся	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления обучающимися заданий учителя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ученике	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех обучающихся в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание опрашиваемого ученика, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервное состояние отвечающего ученика	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение)

возможностей обучающихся		или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

## 2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,
- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- начинается оформление портфолио,
- разрабатывается и организуется программа адаптации,
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
- педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

## 3. Контрольно-оценочный этап.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодого учителя, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для

меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

### **Планирование работы наставника педагога-психолога с молодым специалистом на 2022-2023 учебный год**

<b>Дата проведения</b>	<b>Тема</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>
Сентябрь	Введение в систему работы школы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перспективы развития образовательного учреждения.</li> <li>2. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы)</li> <li>3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год</li> </ol>	Теоретическое занятие и практические рекомендации
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условиям и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.</li> <li>2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.</li> <li>3. Примерная схема</li> </ol>	Практические занятия



		<p>проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.</p> <p>4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.</p> <p>5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.</p>	
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	<p>Диагностический инструментарий.</p> <p>Практическое применение.</p> <p>Интерпретация.</p>	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	<p>Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся.</p> <p>Составление характеристик на обучающихся</p>	Практическое занятие
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.
Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	<p>Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста</p> <p>Выводы.</p>	<p>Итоговое занятие.</p> <p>Определение направлений работы на следующий год.</p>

## **Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

## СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА

	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
<b>Испытываю проблемы</b>				
<b>1. Нормативно-правовая база</b>				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.			
<b>2. В урочной деятельности:</b>				
2.1. Разработка учебных рабочих программ				
2.2. Моделирование урока				
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи урока;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка технологической карты урока			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
<b>3. Реализация:</b>				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль,			

	коррекция и др.)			
г)	приемы формирования УУД			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
е)	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
<b>2.4. Рефлексия</b>				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа урока			
<b>3. Во внеклассной деятельности</b>				
3.1.	Разработка плана воспитательной работы			
3.2.	Проведение:			
	- классных часов;			
	- тематических внеклассных мероприятий;			
	- мероприятий с привлечением родительской общественности;			
	- мониторинговых мероприятий			
<b>4. Во внеурочной деятельности:</b>				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.			
<b>Хотелось бы</b>				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
наставничества**

**Ф.И.О. молодого специалиста:** Лаврова Елена Николаевна

**Профессия (должность)** педагог-психолог

**Отчетный период:** 2021-2023 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения		
	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией и т.д.		
	Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.)		
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.)		
	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись наставника

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

## ОТЧЕТ об итогах наставничества

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Методическое объединение \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Рекомендации

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

**Памятка для молодого учителя**

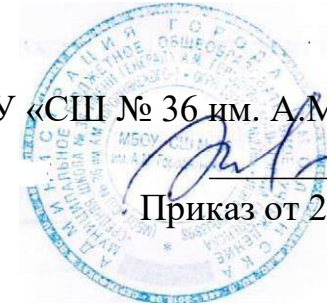
1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, подготовлены технические и ИКТ средства. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите весь класс, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - обучающиеся начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье нарушают дисциплину.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать ученикам, испытывающих затруднения, чтобы они смогли поверить в свои силы, чтобы сохранять набранный темп урока. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Просьбы и вопросы к тем обучающимся, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
8. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.
9. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
10. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой "ключ" к ученикам.



**Памятка для наставника**

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

Утверждаю  
Директор МБОУ «СШ № 36 им. А.М. Городнянского»  
Ж.В. Шептицкая  
Приказ от 22.06.2022 № 99-од



**План работы  
педагога-наставника, учителя немецкого языка Игнатенковой Юлии Николаевны  
с молодым специалистом, учителем английского и немецкого языков Колесниковой Дарьей  
Константиновной, МБОУ «СШ № 36 им. А.М. Городнянского» города Смоленска  
на 2022-2023 уч. год**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования деятельности молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Вручен и подписан в простой электронной форме  
Дата, время подписания: 26.03.2023 19:23:08  
Исполнитель: Шептицкая Жанна Владимировна  
Должность: Директор  
Уникальный программный ключ: c7186b93-5817-4fd7-a03c-00989ece5494

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

**План работы:**

<b>Планирование и организация работы по предмету</b>	<b>Планирование и организация воспитательной работы</b>	<b>Работа со школьной документацией</b>	<b>Контроль за деятельностью молодого специалиста</b>
<b>СЕНТЯБРЬ</b>			
Изучение рабочих программ по предмету; Изучение методических рекомендаций и пособий; Изучение документов по ФГОС НОО и ООО; Составление рабочих программ по предмету. Индивидуальные консультации. Системно-деятельностный подход к обучению.	Собеседование по теме: «Особенности работы с подростками».	Практическое занятие «Как вести электронный журнал». Оформление учебных программ по предмету. Консультация по заполнению электронного журнала. Подготовка обучающихся к ВПР.	Оформление календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков.
<b>ОКТАБРЬ</b>			
Современный урок, его анализ. Составление технологических карт уроков.	Особенности проведения внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов. Городские конкурсы. Участие в них.	Практикум «Как заполнять отчетные бланки об окончании учебной четверти».	Посещение уроков. Проверка журналов.

**НОЯБРЬ-ДЕКАБРЬ**

Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся.	Выявление слабоуспевающих детей.	Структура учебного проекта.	Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы.
--	----------------------------------	-----------------------------	--

**ЯНВАРЬ**

Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	Предупреждение педагогической запущенности обучающихся. О школьном Совете профилактики.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по ФГОС НОО и ООО. Мониторинг процесса формирования УУД у школьников в урочной деятельности.	Взаимопосещение уроков.
--	--	---	-------------------------

**ФЕВРАЛЬ**

Методы активизации познавательной деятельности учащихся; Применение цифровых ресурсов в обучении школьников.	Индивидуальные беседы с родителями. Дневник взаимосвязи с родителями.	Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД у школьников во вне урочной деятельности.	Выступление на ШМО.
---	---	---	---------------------

**МАРТ**

Инновационные технологии в обучении.		Внедрение результатов деятельности по самообразованию	Проверка выполнения теоретической и
--------------------------------------	--	---	-------------------------------------

Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время.		в практику своей работы	практической части программы.
<b>АПРЕЛЬ</b>			
Промежуточная аттестация обучающихся.		Составление КИМов для промежуточной аттестации и контрольных работ.	Посещение уроков.
<b>МАЙ</b>			
Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.		Оформление и заполнение отчетной документации: электронный журнал, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению обучающихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости обучающихся.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).

Педагог-наставник \_\_\_\_\_ /Ю.Н. Игнатенкова/