

РАССМОТРЕНО

на заседании ШМО ГЦ

_____ А.Е. Иванова

Протокол №1 от 02 сентября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор СОШ п. Сосновка

_____ М.В. Иванов

Приказ № 216 от 02 сентября 2024 г.

Программа
наставничества по форме
«Педагог-педагог»
Срок реализации 1 год

Составитель:

Сё С.Н., учитель английского языка

п. Сосновка 2024

Пояснительная записка

Общие сведения о наставляемом: Федоренко М.А. поступила на работу на должность «учитель английского языка» в 2023 году с опытом работы в данной должности.

Общие сведения о наставнике: Сё С.Н., учитель английского языка. Стаж работы 30 лет.

Описание проблемы: Затруднения молодого специалиста в педагогической практике: использование в работе современных педагогических технологий, умение проектировать образовательную и воспитательную деятельность, работать с коллективом обучающихся на основе их психологических, возрастных особенностей обучающихся, организовывать индивидуальную работу с обучающимися.

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Оказать помощь в создании условий для достижения положительных образовательных результатов обучающихся по своему предмету.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, конкурсы, выставки, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации программы: 2024-2025 учебный год.

Планируемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.

4. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

5. Качественный рост, увеличение числа участников в районных, Всероссийских мероприятиях.

6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

7. Подготовка к аттестации педагога на квалификационную категорию.

План

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»</p> <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и</p>	<p>Взаимодействие <i>«опытный педагог – молодой специалист»</i>, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия,</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;</p> <p>- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию</p> <p>- развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	<p>Сентябрь 2024</p>

	бытовых помещений.	внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.				
2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.	повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию	Составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.	Сентябрь 2024
3	Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в	Повышение научно-методического	качественный рост успеваемости и улучшение поведения в	Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ,	В течение 1 четверти

	отношение к проведению занятий, педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	к к собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.	уровня деятельности	классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации;	подведение рефлексии в конце мероприятий.	
4	Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний	рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	В течение года (по мере возникновения вопросов)
5	Оказывать молодому	Посещение и взаимопосещение уроков,	Освоение методикой,	Повышение уровня мастерства	Анкетирование: какие вебинары	В течение года (по мере

	<p>(начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.</p> <p>Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков.</p> <p>Использование видео уроков</p>	<p>анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.</p> <p>Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях.</p> <p>Проводить анализ посещенных уроков.</p>	<p>практическими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся.</p>	<p>наставляемого педагога.</p> <p>Повышение мотивации молодого специалиста.</p> <p>Стремление добиваться лучших результатов</p>	<p>использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала?</p> <p>Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?</p>	<p>возникновения вопросов)</p>
6	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива,</p>	<p>Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.</p>	<p>Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника.</p> <p>Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>

	содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора			затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога	Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов)

	молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	работе начинающего педагога.		педагогического совета или ШМО	период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
8	Периодически сообщать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть
9	Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы	Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить	Раз в полугодие

					положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
10	<p>Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.</p> <p>Включить план предметной недели.</p>	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.	повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.
11	<p>Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого</p>	Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству.	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей	Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	По графику

12	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.	Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы.	Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога. Использовать при этом 4 характеристики: – реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; – изменения в знаниях и их оценки; – изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях; – общая оценка результатов для образовательной организации: 1) оценка	По графику
----	--	--	---	---	--	------------

					<p>эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

