

## Персонализированная программа наставничества

Ф.И.О. и должность молодого специалиста: Левашева Марина Владимировна, учитель биологии литературы.

Ф.И.О. и должность наставника: Хорева Наталья Федоровна, учитель биологии.

**Описание проблемы:** профессиональный дефицит – нормативная, регламентирующая документация различного уровня, научно-методические компетенции, предметные компетенции, коммуникативные компетенции .

### Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели:** 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 специалистов, проживающих на территории РФ.

### Задачи:

1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Форма наставничества:** «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2021 г. по «31» мая 2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	1 четверть	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	получена консультация; осуществлен обмен опытом	результат достигнут в полной мере
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	1 четверть	сформулирован перечень тем консультаций с наставником	получена консультация; осуществлен обмен опытом	В процессе
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	1-2 четверть	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	получена консультация;	В процессе
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	1 четверть	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области педагогики, изучена Программа развития ОО	получена консультация;	результат достигнут в полной мере
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	1 четверть	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, плана эвакуации	получена консультация;	результат достигнут в полной мере
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог,	1 четверть	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	получена консультация;	результат достигнут в полной мере
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	1 четверть	Хорошая ориентация по сайту на страницах школы, в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете	получена консультация;	результат достигнут в полной мере
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	1-2 четверть	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	получена консультация;	В процессе
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	1 четверть	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	консультирование	результат достигнут в полной мере
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	1 полугодие	Организован результативный учебный процесс по дисциплине Биология в 5-8 классах	консультирование	В процессе
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	1-4 четверть	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.	консультирование	В процессе
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5 -8 классов	1-2 четверть	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-8 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Беседа с психологом ОО	В процессе

3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	1 полугодие	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.	консультирование	В процессе
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	год	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, викторина, международный конкурс «Ягоды – дары природы», «Устройство клетки», «Основы зоологии беспозвоночных». Районный конкурс проектных работ «Первые шаги»	консультирование	В процессе
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	1 полугодие	Подготовлены и проведены 6 род. собраний, мероприятия с родителями: поход выходного дня, тематические вечера на базе районной библиотеки.	получена консультация; осуществлен обмен опытом	В процессе
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)	1 полугодие	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда	консультирование	результат достигнут в полной мере
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по русскому языку и литературе работа с сайтами и пр.)	2-е полугодие	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине, проведено ознакомление с сайтами-помощниками, например <a href="https://resh.edu.ru/">https://resh.edu.ru/</a> и др.	консультирование	В процессе
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	2-е полугодие	На стадии изучения проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	консультирование	В процессе
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	2-е полугодие	Документы на стадии изучения	консультирование	В процессе
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей	1-е полугодие	По формату подготовлены Рабочие программы по предметам Биология	Консультирование, осуществлен обмен опытом	В процессе

	деятельность педагога				
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	2-е полугодие	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в школе выбраны формы собственного профразвития на следующий год - прохождение курсов.	получена консультация; осуществлен обмен опытом	В процессе
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	2-е полугодие	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	консультирование; осуществлен обмен опытом	В процессе
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	2-е полугодие	Изучена практика разработки и внедрения деятельностной технологии, игровой технологии, и др. в образовательный процесс	консультирование; осуществлен обмен опытом	В процессе
<b>Раздел 4. Консультирование (2 год наставничества)</b>					
4.1	Современный урок. Мотивация к уроку.	сентябрь 2023	Актуализированы требования к современному уроку, отработаны критерии анализа урока	совместное планирование, взаимопосещение	результат достигнут
4.2	Построение системы работы с разными категориями детей	год	проведено собеседование по итогам четверти, проанализированы результаты учащихся	получена консультация; осуществлен обмен опытом	
4.3	Организация проектно-исследовательской деятельности	2 пол-е	Изучена структура учебного проекта, разработаны проекты «Болезни растений средней тайги», «Оценка состояния атмосферного воздуха», «Инвентаризация микофлоры»	осуществлен обмен опытом	
4.4	Взаимопосещение уроков	год	уроки соответствуют требованиям	взаимопосещение	
4.5	Подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня		Участие в конкурсах профессионального мастерства		Победитель муницип

					ального конкурса
4.6	Инновационные и здоровьесберегающие технологии и процессы в обучении	год	Внедрить результаты деятельности по самообразованию в практику своей работы	консультирование; осуществление обмена опытом	
4.7	Анализ собственной педагогической деятельности и составление совместного плана работы	май 2023			

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы по программе будет повышение уровня включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Молодой специалист может развить необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, получить стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.