

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кизнерская средняя общеобразовательная школа №1»
Министерства образования и науки УР

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2024-2025 учебный год

Кизнер, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение
1. Цель и задачи программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «Кизнерская средняя общеобразовательная школа №1»
3. Основные модели наставничества, применяемые в МБОУ «Кизнерская средняя школа №1»
4. Участники программы наставничества на 2024-2025 учебный год
5. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
6. Календарный план работы Школы наставника
7. Календарный план работы Школы молодого педагога

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» цели и задач);
 - определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
 - выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
 - выбор типовых моделей наставничества;
 - разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели и модели наставничества;
 - разработку календарного плана работы Школы наставника
 - разработку календарного плана работы Школы молодого педагога.
-

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы: обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Задачи:

1. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.
 2. Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития
 3. Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.
 4. Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
 5. Оказывать методическую и практическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.
 6. Создать условий для развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
-

**2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «КИЗНЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик – ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; – взаимная поддержка, совместная работа над проектом
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Учитель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «Учитель – неуспевающий ученик», «трудный подросток» Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает учитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, классным руководителем, психологом, социальным педагогом, завучем. – «Учитель – пассивный ученик». Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник. – «Учитель – одаренный ученик» Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров. «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенокинвалид» Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника может

	<p>выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.</p> <p>– «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок инвалид». Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.</p>
--	---

3. ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В МБОУ «КИЗНЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»

Модель наставничества	Определение	Преимущество
Традиционное наставничество	Наставник (более опытный педагог) работает с молодым педагогом для его профессионального роста	<ol style="list-style-type: none"> 1. В центре – профессиональное развитие педагога. 2. Наставник передает знания, свой педагогический опыт, оказывает методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. 3. Педагог-наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. 4. Молодой педагог быстрее оценивает новые функции, роли, ценности, традиции.
Партнерское наставничество: целеполагающее, ситуационное («равный-равному»)	Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым не обладает партнер.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Педагог-наставник помогает партнеру в улучшении качества выполнения работы, методики преподавания, взаимодействия с детьми и др. 2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, консультирует, обучает, организует обратную связь, мотивирует подопечного к практическим действиям. 3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.
Групповое наставничество	Связь более опытных педагогов с группой подопечных («Круги наставничества»)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа наставников позволяет решить проблемы, преодолеть методические затруднения, профессиональные проблемы в разных формах взаимодействия. 2. В рамках коротких встреч происходит обмен опытом, передача знаний и умений из рук в руки», даются рекомендации для решения педагогических проблем.
Флеш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения, коммуникацию	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник-педагог помогает подопечным учиться. 2. Флеш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в ограниченном временном интервале.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. 2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-

		новому, толерантно воспринимая социальные, коммуникативные и возрастные особенности друг друга.
Виртуальное наставничество	Обучение, советы и методические рекомендации педагогом-наставником предоставляются в режиме онлайн.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник работает с использованием ИКТ. 2. Наставничество может осуществляться несколькими наставниками.
Веерное наставничество	Вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (два и более человека) или у одного наставляемого бывает несколько наставников по разным направлениям профессиональной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Такой вид наставничества востребован в случаях, когда в образовательной организации есть опытный наставник, способный оказывать профессиональную помощь по устранению определённого дефицита, распространённого среди начинающих педагогов. 2. Также веерное наставничество может включать привлечение молодых, уже имеющих определённый профессиональный опыт педагогов, к наставничеству по отношению к молодым, начинающим педагогам в рамках группы наставляемых. 3. Наставляемый может попробовать свои силы в инновационных проектах вместе с наставником-сверстником, в том числе по созданию цифровых образовательных ресурсов.

4. Участники программы наставничества на 2024-2025 учебный год

Форма наставничества «Учитель – учитель»					
№	Наставник		Наставляемый		Модель наставничества
1.	Бускина Светлана Михайловна	Учитель начальных классов	Бабаева Карина Юрьевна	Учитель начальных классов	«опытный учитель молодой специалист» –
2.			Подъячева Диана Константиновна	Учитель начальных классов	«опытный учитель молодой специалист» –
3.			Чайникова Наталья Валерьевна	Учитель начальных классов	«опытный учитель неопытный учитель» –
4.			Савельева Вера Станиславовна	Учитель начальных классов	«опытный учитель неопытный учитель» –
5.	Балдина Антонина Николаевна	Учитель начальных классов	Скорнякова Екатерина Андреевна	Учитель начальных классов	«опытный учитель молодой специалист» –
6.	Егорова Светлана Васильевна	Учитель русского языка	Петрова Алена Александровна	Учитель русского языка	«опытный учитель молодой специалист» –
7.	Кощеева Ольга Александровна	Учитель английского языка	Савельев Алексей Андреевич	Учитель информатики, педагог дополнительного образования	«опытный учитель молодой специалист» –

5. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Модель наставничества «Традиционное наставничество»

Ф.И.О., класс наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		

2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ___ место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на _____, презентовать проект на _____.		Доклад представлен на (указать статус) конференции «...», защите проектов, т.д.		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и УР (форум, фестиваль, конкурс и др.)		Принято участие в фестивале по финансовой грамотности, в конкурсе «», получен статус лауреата/ занято ___ место.		

2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____
«___» ____ 20__ г.

Подпись наставляемого ученика _____
«___» ____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» __20__ г. по «___» _____20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» в области ____, изучена Программа развития Школы		
2.2.	Изучить помещения МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МБОУ МБОУ «Кизнерская средняя школа №1»		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБОУ МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ___ классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине _____		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» в проектной деятельности		Изучены проекты МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МБОУ «Кизнерская средняя школа №1»		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в МБОУ МБОУ «Кизнерская средняя школа №1», выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
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		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по <i>повышению финансовой грамотности</i>		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
«___» ____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» ____ 20__ г.

6. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 01.10.2024	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Первая неделя октября 2024	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Сентябрь-октябрь 2024	Директор
Организация профразвития наставников, проведение обучения: –по программам повышения квалификации на базе АОУ ДПО УР «Институт развития образования»: 1) III Межрегиональный форум «Наставничество в образовании: вызовы и эффективные практики» 2) Организация сопровождения наставничества в образовательных организациях	В течение 2022-2023 учебного года 28.11.2024 16.12.2024 - 18.12.2024	Куратор АОУ ДПО УР «Институт развития образования»
–методические семинары на базе МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» 1) Самоанализ и самопрезентация. Планирование работы с наставляемыми. 2) Эффективные коммуникации. 3) ИКТ в работе наставника.	08.10.2024 14.01.2025 11.03.2025	Куратор Куратор Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	По мере необходимости	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	Март 2025	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества МБОУ «Кизнерская средняя школа №1» на следующий год	Май 2025	Куратор

7. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Цель: совершенствование психолого-педагогической, научно-методической компетентности молодых учителей, повышение их общей и профессиональной культуры, обновление научно-теоретических знаний.

Задачи:

- 1) помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- 2) определить уровень его профессиональной подготовки;
- 3) выявить затруднения в педагогической практике;
- 4) формировать творческую индивидуальность молодого учителя;
- 5) создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- 6) развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию;
- 7) развивать навыки межпредметного и межшкольного сотрудничества.

Основные направления работы:

1. Консультативная методическая помощь
 - в разработке рабочих программ по предметам;
 - в составлении технологических карт уроков;
 - в планировании внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий;
 - в умении проводить анализ и самоанализ мероприятий, уроков, внеурочных занятий;
 - в работе с документацией классного руководителя;
 - в работе с электронным журналом.
2. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном совершенствовании профессионального мастерства через:
 - организацию собственного сайта (личной странички) педагога;
 - разработку авторских уроков, внеклассных мероприятий, внеурочных занятий;
 - обеспечение курсовой подготовки, а также публикацию материалов в педагогических журналах, в том числе электронных;
 - участие в конкурсах профессионального мастерства.
3. Выявление методических, психологических проблем в учебном процессе у начинающих педагогов и содействие в разрешении данных трудностей, в поиске путей выхода из конфликтных ситуаций в ходе занятий и практикумов ШМУ.
4. Помощь молодым педагогам во внедрении современных подходов, эффективных технологий и педагогических практик в образовательный процесс:
 - пропаганда педагогического опыта преподавателей через мастер-классы наставников для слушателей ШМУ;
 - оказание помощи в совершенствовании знаний методики и педагогики (наставники, администрация МБОУ «Кизнерская средняя школа №1»);
 - формирование навыков в проведении диагностики, самодиагностики, анализа и

самоанализа урока, мероприятия.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления;
- курсы повышения квалификации;
- форумы для молодых педагогов

План работы

№	Мероприятие	Сроки	Участники	Ответственные	Форма	Прогнозируемый результат
<i>Организационный контур</i>						
1.	Собеседование с молодыми и вновь прибывшими специалистами (знакомство с режимом школы, нормативно-правовой базой, правилами внутреннего трудового распорядка).	Июнь-Август	Вновь прибывшие педагоги, молодые специалисты – выпускники ВУЗов, ССУЗов	Балдина С.Н. Дементьева Т.П.	Индивидуальные консультации	Владение информацией
2.	Инструктаж по ведению школьной документации (составление рабочих программ в конструкторе, работа в электронном журнале, составление КТП, ведение документации по учебному кабинету, контроль всеобуча)	Сентябрь		Дементьева Т.П. Бускина С.М. Дзюина О.С. Чернышева Т.А. Кощева О.А	Индивидуальные консультации	Знание требований по ведению документации
3.	Подведение итогов работы. Собеседование с молодыми специалистами.	Май	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Балдина С.Н. Кощева О.А.	Круглый стол	Анализ работы и планирование работы с молодыми специалистами на следующий учебный год
4.		Май, июнь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А.	Дистанционно	Анализ затруднений и профессиональных дефицитов для составления плана работы на след. Учебный год
<i>Методический контур</i>						
5.	Составление и обсуждение рабочих программ.	Август	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Дзюина О.С. Руководители ШМО	Индивидуальные консультации	Составление и коррекция программ

6.	Составление плана воспитательной работы в классе с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учащихся	Сентябрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет, имеющие классное руководство	Егорова С.В. Коротаева О.В.	Индивидуальные консультации	Составление плана воспитательной работы
7.	Помощь в проведении родительских собраний.	Сентябрь, октябрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет, имеющие классное руководство	Бускина С.М. Егорова С.В.	Индивидуальные консультации, участие в родительских собраниях	Протоколы родительских собраний
8.	Индивидуальные собеседования и консультации по вопросам планирования работы, методики проведения уроков/ занятий, организации проведения внеклассной работы с учащимися.	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощеева О.А. Бускина С.М. Коротаева О.В. Педагоги-наставники	Индивидуальные консультации	Сформированность навыков планирования работы
9.	Взаимопосещение уроков молодых специалистов, посещение уроков учителей-стажистов, внеклассных мероприятий и открытых уроков в рамках предметных недель.	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Бускина С.М. Кощеева О.А Молодые специалисты Руководители ШМО	Посещение уроков, занятий, анализ	Формирование «копилки идей», формирование навыка анализа, взаимоанализа уроков.
10.	Посещение конференций, научно-практических семинаров, круглых столов, мастер-классов, молодежных форумов	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощеева О.А Молодые специалисты	Анонсирование, индивидуальные собеседования	Знакомство с передовым педагогическим опытом
11.	Составление плана – графика курсовой подготовки молодых педагогов.	Октябрь Январь		Клековкина В.М. Кощеева О.А.	Анонсирование, индивидуальные собеседования	Целенаправленное повышение квалификации
12.	Создание методического онлайн-банка разработок «Педагогическая шкатулка»	В течение учебного года	Молодые специалисты со стажем работы	Кощеева О.А.		Создание школьной методической копилки

			до 3-х лет Педагоги-наставники			
Административный контур						
13.	Посещение уроков молодого специалиста членами администрации, руководителями ШМО с целью определения уровня владения основами методики преподавания предмета, оказания ему методической помощи.	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Балдина С.Н. Бускина С.М. Кощева О.А. Рук. ШМО Педагоги-наставники	Посещение уроков, занятий молодых специалистов.	Выявление проблем в методической подготовке
Обучающий контур						
14.	Проектирование урока.	Октябрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А.	Теоретическое занятие, практикум	Определение темы и цели самообразования и путей достижения.
15.	Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из неё»	Ноябрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Теоретическое занятие, практикум по анализу своих аккаунтов в социальных сетях	Анализ страниц в социальных сетях, банк данных о платформах для создания сайта
16.	Мастер-класс «Эффективные методы и приёмы начала урока»	Январь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Теоретическое занятие, практикум	Создание схемы, анализа, самоанализа урока, занятия
17.	Семинар-практикум «Методы и приёмы развития познавательной мотивации учащихся»	Февраль	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Теоретическое занятие, практикум	Применение полученных знаний на практике
18.	Эффективные формы организации дистанционного урока на разных ступенях на примере образовательной платформы CORE и VKдосок.	Март	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Клековкина В.М. Педагоги-наставники	Теоретическое занятие, практикум	Формирование/пополнение «копилки идей» по организации дистанционного урока/ обучения
19.	Создание комфортной образовательной среды.	Апрель	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Дискуссия, практикум	Формирование/пополнение «копилки идей»

<i>Диагностический контур</i>						
20.	Мониторинг профессиональных затруднений, диагностика ИКТ-компетенций	Октябрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А.	Дистанционно Индивидуальные консультации	Корректировка плана работу ШМУ
21.	Организация взаимопосещения уроков молодыми специалистами и наставниками.	Декабрь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Взаимопосещение уроков	Анализ посещенных уроков
22.	Анкетирование молодых специалистов «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом со стажем»	Май, июнь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Круглый стол	Отчет молодых педагогов и наставников о проделанной работе
23.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определения степени комфортности молодого специалиста в педагогическом коллективе.	Май, июнь	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Круглый стол	Отчет молодых педагогов и наставников о проделанной работе
<i>Творческий контур</i>						
24.	Участие в Спартакиаде Кизнерского района по разным видам спорта	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Феоктистов А.Н. Афонова Р.Г.	Соревнования	Место, участие
25.	Участие в творческих мероприятиях, конкурсах пед. мастерства	В течение года	Молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет	Кощева О.А. Педагоги-наставники	Конкурсы	Место, участие