


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением
отдельных предметов»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ «Средняя школа №8»
 Е.В. Александрова
Приказ от 30.08 2022г №537

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(учитель-учитель)**

Учителя-наставника Занкович Алены Владимировны
Молодого специалиста Саубановой Альмиры Ильясовны

на 2022-2023 учебный год

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Паспорт программы..... | 3 |
| 2. Пояснительная записка..... | 6 |
| 3. Организация наставничества | 8 |
| 3.1. Требования, предъявляемые к наставнику..... | 8 |
| 3.2. Требования к молодому специалисту | 9 |
| 3.3. Этапы реализации программы..... | 10 |
| 3. Индивидуальный план наставничества | 12 |
| Приложение 1. Анкета молодого специалиста | 16 |
| Приложение 2. Рекомендации наставнику по работе с наставляемым | 17 |
| Приложение 3. Рекомендации наставляемому | 18 |
| Приложение 4. Отчет – анкета наставника о результатах работы наставляемого..... | 19 |

Паспорт программы

| | |
|---------------------------------|--|
| Название программы | Персонализированная программа наставничества «Учитель-Учитель» на 2020-2023 уч.гг. «Дорога к мастерству» |
| Основания для разработки | - ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48. - Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года № 204 -Целевая модель наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации) от 25.12.2019 № Р-145 - Приказ о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МАОУ «Средняя школа №8», от « 28 » сентября 2020 г., №538 - Приказ об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «Средняя школа №8» на 2022-2024гг. от « 18 » марта 2022 г., № 222 Официальный сайт МАОУ «Средняя школа № 8» - https://shkola8kogalym-r86.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/?type=51 |
| Разработчик | Занкович Алена Владимировна, учитель английского языка МАОУ «Средней школы № 8» г. Когалыма |
| Организация исполнитель | Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»г. Когалыма |
| Целевая аудитория | Педагог наставник, молодой специалист МАОУ «Средней школы № 8» г. Когалыма |
| Срок реализации | 3 года(сентябрь 2020г. – май 2023г.) |
| Форма реализации | Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. |
| Этапы реализации | 1 этап – Диагностический 2 этап – Практический 3 этап – Аналитический |
| Цель программы | Организация наставничества с целью оказания методической помощи в профессиональном становлении и |

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <p>максимальному раскрытию потенциала личности молодого специалиста, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей МАОУ «Средней школы № 8» г. Когалыма, расширение кадрового состава школы.</p> |
| Задачи программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении; 2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей; 3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений; 4. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога; 5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; |
| Принципы реализации программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Принцип сотрудничества и диалога - позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности между начинающим педагогом и опытным специалистом; 2. Принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта; 3. Принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых; 4. Принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; 5. Принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия (наставляемого)); |
| Основные направления программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процесса. |

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

| | |
|---|---|
| | <p>4. Развитие профессиональной компетенции педагога.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p> |
| Условия эффективности | <p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p> |
| Ожидаемые промежуточные результаты | <p>1. Повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;</p> <p>2. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;</p> <p>3. Позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.</p> |
| Планируемые результаты программы | <p>1. Повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;</p> <p>2. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>3. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценность саморазвития.</p> |
| Основной подход наставничества | <p>Реверсивное наставничество - проявляется взаимная заинтересованность опытного и начинающего педагога.</p> |

Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции, что ярко проявилось в период пандемии COVID-19, когда школы были вынуждены в экстренном порядке перестраивать свою деятельность и не всегда успешно с этим справлялись. В ходе различных исследований были выявлены затруднения учителей в использовании информационно-коммуникационных технологий; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с учащимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой и многие другие. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие педагоги испытывают **компетентностные дефициты**, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

Персонификация в этом случае является закономерным откликом на процесс расширения видов деятельности и приобретение новых навыков, необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки их квалификации и компетентности. При этом наставничество занимает лидирующее место среди нового и традиционного инструментария, **целью** которого является преодоление поколенческого разрыва и передача накопленного опыта, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности опытных педагогов-наставников молодым учителям.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектной и исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Безусловно, более всего этим проблемам подвержены молодые педагоги и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. Выполнение задач, поставленных перед педагогом, возможно лишь при участии в образовательном процессе квалифицированных педагогических кадров. Таким образом, наставничество может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы и способствовать становлению молодого педагога.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Цель наставничества: научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи наставничества:

1. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать участие в инновационной деятельности;
4. Проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса и в образовательном учреждении;

Организация наставничества

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Отправным пунктом в работе по программе наставничества является самоподготовка наставника. Наставничество требует открытого равноправного сотрудничества. Следует привыкнуть к мысли, что этот процесс затратный по времени и достаточно энергоемкий. Наставнику стоит заранее сформировать внутреннюю готовность посвятить свое рабочее и нерабочее время молодому педагогу, несмотря на то, что никто не снимает с наставника объем своей работы. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске. Необходимо так же совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами, перенимать чужой опыт и делиться охотно своим.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию: Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом 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 с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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.

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог наставник составляет план собственного саморазвития:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, используя ресурсы Интернет;
- обновляет свои знания по методике преподавания в свете новых и обновленных требований ФГОС;
- синхронизирует пакет документов, необходимых для изучения молодому педагогу;

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы, собеседования, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Этапы реализации программы

1 этап – Диагностический

2 этап – Практический

3 этап – Аналитический

1. Диагностический этап. Задачи: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по следующим критериям:

- педагогическое образование;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- выявление личностных особенностей педагога;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста;

Для получения необходимых сведений могут быть использованы *методы*:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 2 раз в год. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2. Практический этап. Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- координация педагога в соответствии с задачами ОУ, требованиями ФГОС и задачами реализуемых предметных программ;
- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;

Данный этап включает в себя основную работу по сопровождению наставником молодого специалиста. Проводится совместная организация деятельности, планирование, организация и проведение урочных и внеурочных занятий, разработка методических материалов, вовлечение молодого специалиста в активную профессиональную деятельность.

На данном этапе используются информационные и творческие *методы* решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные *формы и методы*:

- творческие лаборатории;
- психолого-педагогические деловые игры, диспуты;
- круглые столы совместно с родителями и учениками;
- «мозговые штурмы»;
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как учителя, классного руководителя.

Для повышения эффективности работы в тандеме с наставляемым, педагог-наставник может подготовить различные «Памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и прочие.

2. Аналитический этап. Задача: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;
- Подготовка и реализация молодым специалистом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, программ, раздаточного материала, методических рекомендаций;
- Подведение итогов, выводы.

Проводится контроль проводимой работы в течение рабочего процесса, обсуждаются трудности, вносятся коррективы. Подводятся итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составляется отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наиболее эффективными **методами работы** на данном этапе работы станут:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

- самоанализ собственной деятельности; анкетирование, опрос;
- круглый стол;
- мастер-класс педагога наставника;
- анализ педагогических ситуаций;

Индивидуальный план наставничества

| | НАСТАВНИК | НАСТАВЛЯЕМЫЙ |
|--|--|---|
| Образовательное учреждение | МАОУ «Средняя школа № 8» г. Когалыма | МАОУ «Средняя школа № 8» г. Когалыма |
| ФИО учителя | Занкович Алена Владимировна | Саубанова Альмира Ильясовна |
| Должность учителя | Учитель английского языка | Учитель английского языка |
| Образование/наименование учебного заведения/квалификация | Высшее-специалитет/Тюменский государственный университет/Лингвист. Преподаватель немецкого и английского языков. | Высшее –бакалавр/ Казанский (Приволжский) Федеральный университет Институт международных отношений, истории и востоковедения/Лингвист- переводчик; Московский институт переподготовки кадров – учитель английского языка. |
| Специальность | Лингвистика и межкультурная коммуникация. | Перевод и переводоведение |
| Стаж работы | 23 года | 4 года |

| № | Направление деятельности | Сроки |
|---|--|--------------------|
| Диагностический этап 2020-2021 уч. год | | |
| 1 | Знакомство с молодым педагогом. Анкетирование с целью выявления профессиональных затруднений наставляемого. | Сентябрь |
| 2 | Знакомство начинающего специалиста с образовательным учреждением, уставом, правилами внутреннего распорядка. Определение целей наставничества на год. Разработка индивидуальной программы наставничества | Октябрь |
| 3 | Традиции образовательного учреждения. Ближайшие и перспективные планы школы. | Октябрь- Ноябрь |
| 4 | Нормативно – правовая база школы - программы, методические записки, стандарты ФГОС. | Регулярно |
| 5 | Ознакомление с требованиями оформления электронного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий по предмету «Английский язык». Консультация «Положение о внеурочной деятельности». | Ноябрь |
| 6 | Определение темы по самообразованию. Консультация "Современный урок английского языка: структура и конструирование». | Декабрь |
| 7 | Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ. | Регулярно |

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

| | | |
|--------------------------|---|------------------------------|
| 8 | Посещение уроков у молодого /начинающего педагога. Анализ уроков, выявление слабых сторон, обсуждение путей их решения. | Регулярно(2-3 урока в месяц) |
| 9 | Консультация «Использование современных образовательных технологий на уроке английского языка в среднем звене». | Январь-Февраль |
| 10 | Практикум по составлению Рабочей программы по английскому языку для 6 класса (базовый уровень), КТП по предмету 6 класс (базовый уровень). | Февраль |
| 11 | Консультация по составлению КИМ для проведения промежуточной аттестации в классах с базовым изучением английского языка. | Март |
| 12 | Обзор, электронныхСМИ, интернет-ресурсов, электронных библиотечныхресурсов для повышения методического уровня. | Регулярно |
| 13 | Консультация - практикум по разработке КИМ по английскому языку в формате ОГЭ для проведения школьного пробного экзамена для учащихся 9-ых классов. | Апрель |
| 14 | Анализ совместной деятельности, обсуждение достигнутых результатов, корректировка программы наставничества на 2021-202 учебный год. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степенькомфортности нахождения в коллективе. | Апрель - Май |
| 15 | Консультация по составлению карты - самоанализа молодого специалиста о результативности своей педагогической деятельности на методическом совете школы. Совместная работа с наставником по проведению промежуточной аттестации в классах с углубленным изучением английского языка – устная часть (Speaking) | Май |
| Практический этап | | |
| 2021-2022 уч. год | | |
| 1 | Консультация «Обязанности классного руководителя». Практикум «Папка классного руководителя». | Сентябрь |
| 2 | Практикум «Разработка технологической карты урока» Посещение молодым специалистом уроков учителя наставника. Самоанализ урока наставляемого. Консультация по ознакомлению нормативных документов по аттестации педагогических работников. Прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности. | Октябрь |
| 3 | Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока». | Ноябрь |
| 4 | Проблемная ситуация «Классный актив». Консультация «Организация взаимодействия педагога и родительского коллектива класса». Мастер- класс «Воспитательная беседа». Работа в составе творческой группы учителей английского языка школы по оформлению рекреаций школы к внеклассным мероприятиям «ChristmasTime» . | Декабрь |
| 5 | Посещение классного часа наставника. Посещение классного часа молодого специалиста. Анализ проведенных мероприятий. | Январь |
| 6 | Практическое занятие «Курсы внеурочной деятельности на | Февраль |

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

| | | |
|---|--|-----------------|
| | сайте «Учи.Ру» и «Яндекс - Учебник». Практикум «Курс внеурочной деятельности, дополнительный курс». Проблемная ситуация «Формы работы урочные и внеурочные». | |
| 7 | Консультация «Методическая работа с учреждениями-партнерами и Интернет- сайтами, как инструмент обучения и накопления результативности педагогической деятельности» Создание методической папки-накопителя. Консультация по составлению доклада по теме самообразования на заседании ШМО учителей английского языка МАОУ «Средней школы № 8» | Март |
| 8 | Практикум «Основы проектной деятельности». Проблемная ситуация «Структура проектной работы». Проблемная ситуация «Защита проектных работ на конкурсах «Леонардо» , городской конференции младших школьников « Открытие» Секция - Английский язык «Открытие». Участие в защите проектов наставника. | Март- Апрель |
| 9 | Мониторинг достигнутых результатов за 2021-2022 учебный год Обсуждение результатов. Внесение корректив программы в дальнейшую деятельность по выявленным затруднениям. | Май |
| Аналитический этап 2022-2023 уч. год | | |
| 1 | Консультация «Дети с разными образовательными потребностями» Посещение уроков наставника. Посещение уроков молодого специалиста. | Регулярно |
| 2 | Практикум «Тематический и итоговый контроль». Проблемная ситуация «Внутренняя и внешняя оценка». Папки-накопители по работе со слабоуспевающими учениками. | Сентябрь |
| 3 | Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с наставляемым по теме «Самоанализ и навыки самопрезентации» | Регулярно |
| 4 | Участие в конкурсе педагогического мастерства для молодых учителей города в составе творческой группы школы. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства. Участие в научно-практических семинарах, проводимых образовательной организацией. | Октябрь |
| 5 | Практическое занятие « Введение в активные методы обучения -превращение модели в игру, имитационные игры». Выступление наставляемого на заседании ШМО учителей английского языка на тему «Формирование читательской грамотности на уроках английского языка». | Ноябрь |
| 6 | Консультация «Интеллектуальные и творческие конкурсы по предмету». Практикум «Предметная неделя». Проблемная ситуация «Дистанционные олимпиады и конкурсы». Обмен ресурсами. | Декабрь |
| 7 | Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам. Работа наставника в экспертной комиссии по проверке олимпиадных заданий ВСОШ - | Январь |

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

| | | |
|----|--|---------------|
| | муниципальный уровень. | |
| 8 | Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности. Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям. | Февраль |
| 9 | Выступление молодого специалиста на заседании ШМО учителей английского языка по теме самообразования. Методическая выставка достижений учителя: методическая выставка, обзор, презентация. | Март |
| 10 | Подготовка отчета по работе наставнической пары с отражением успехов наставляемого педагога и его обучающихся. Внесение коррективов в типовую программу на основе апробации. | Апрель |
| 11 | Анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником». Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. Подготовка отчета по работе наставнической пары с отражением успехов наставляемого педагога и его обучающихся. | Апрель Май |

Приложение 1

Анкета для молодого специалиста

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, пронзительность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность (добавьте свой вариант).
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Приложение 2

Рекомендации наставнику по работе с наставляемым

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность освоить методику раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, 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 и в его организации.
7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогайте наставляемому своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в его работе.
9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а выработать собственный педагогический почерк.
10. При поручении заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
11. Будьте доброжелательны к Вашему коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по его адаптации в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно соотрудничется в коллектив.

Приложение 3

Рекомендации наставляемому

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.
3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?». Это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания – дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье – бич дисциплины.
4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте каждому поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
6. Мотивируя отметки, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Заканчивайте урок общей оценкой работы класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто.
8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
9. Удерживайтесь от излишних замечаний.
10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.

Приложение 4

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества
_____ (Ваши ФИО)
_____ (ФИО лица, в отношении
которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
 2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
 5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
 6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
 7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)
- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
 - Освоение практических навыков работы
 - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8с углубленным изучением отдельных предметов»

- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника) _____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____