

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 27.08.2021

Утверждено
Директор _____ Г.С.
Рябец
Приказ № 127 от 03.09.2021

**Программа поддержки молодых педагогов
и/или реализация программы наставничества
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Тыретской средней общеобразовательной школы**

2021г.

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...

А.С. Макаренко

1. Общие положения.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в МБОУ Тыретской СОШ является одной из важных составляющих методической работы, поэтому наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию, если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от успешного становления учителя в личностном.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Еще одна проблема, с которой сталкивается большая часть педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что специалист попадает в

незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь.

Следовательно актуальность Программы обусловлена формированием активной профессиональной позиции молодого педагога с участием опытного педагога-наставника при необходимой нормативно-правовой, методической, психологической поддержке, создании условий для личностного развития, веры в собственные силы, а также возможности презентовать первые достижения.

II. Цель и задачи программы

Цель программы: создание условий для успешной адаптации к профессии, профессионального роста молодого педагога, специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) или переведенного (назначенного) на другую должность и оказание методической помощи наставникам.

Задачи программы:

1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого педагога (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) специалиста.
2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений.
3. Определить кураторов направлений.
4. Оказать методическую помощь молодому специалисту (или специалисту, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации.
5. Создание мотивационных условий, благоприятных для профессионально-личностного развития и решения задач педагогической деятельности.
6. Развивать коммуникативную компетенцию специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений.
7. Обеспечивать возможности повышения квалификации и профессионального развития молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность);
8. Обеспечивать возможности повышения квалификации и профессионального развития педагогов-наставников, руководителей МО, администрации школы.

9. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность).

10. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности специалиста через наблюдение и систему мониторингов.

III. Модель работы поддержки молодых педагогов и/или реализация программы наставничества



IV. Содержание Программы

Рольевые модели в рамках форм наставничества

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-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.).

Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> -«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; -«коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; -«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> -«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; -«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; -«коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; -«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Организация наставничества

В современных условиях выпускник вуза или среднего профессионального образовательного учреждения (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Процесс *наставничества* затрагивает интересы трёх субъектов

взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог или специалист, принятый на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) – получает знания, развивает навыки и умения, полученные в учебном заведении; повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

Администрация – повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

Психологическая поддержка

С первого дня работы начинающий педагог или специалист, принятый на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем. Новичок, не получивший в это время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, такому педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого педагога или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодой педагога или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность): степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Работа методической службы

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения.

Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов или специалистов, принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность, являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности; содействие адаптации специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодых специалистов или специалистов, принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность), анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;

– проведение аттестации специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами или специалистами, принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенного) на другую должность) задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов или специалистов, принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность), в систему работы школы.

Формы и методы работы с педагогами: беседы, собеседования, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, методические бюллетени, посещение уроков, взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в разных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Организация мероприятий по повышению уровня квалификации

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

В школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;

- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации т.д.

Системный подход в управленческой деятельности позволит молодому педагогу или специалисту, принятому на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирования у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществляется наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

**План мероприятий Программы поддержки молодых педагогов
и/или реализация программы наставничества
МБОУ Тыретской средней общеобразовательной школы**

Цель: оказание практической помощи молодым педагогам или специалистам, принятым на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность, в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых педагогов или специалистов, принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность, потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так иученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Становление молодого учителя или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность, как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Основные мероприятия

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения мероприятия	Прогнозируемый результата
<p>I этап - теоретический</p> <p>Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.</p> <p>Адаптационная работа включает в себя: знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой, самообразованием и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.</p>			
Информационная поддержка			
1.	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	Сентябрь	Издан приказ директора школы
	Составление индивидуального маршрута молодых педагогов или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность в рамках, Программы поддержки молодых педагогов	Сентябрь	Наставники составляют индивидуальный маршрут или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность в рамках.
2	Ознакомление молодых педагогов или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность, с законодательной, нормативно-правовой методологической базой образовательной деятельности, новинками научной, психолого-педагогической методической литературы, опытом инновационной деятельности.	Сентябрь	Молодые педагоги осуществляют образовательную деятельность в соответствии с нормативными документами.
3	Информирование молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) о новых направлениях в области педагогики, психологии, методики, в том числе и о продуктивных образовательных технологиях, методиках, средствах обучения.	В течение всего учебного года	Молодые педагоги (или специалисты, принятые на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) мотивированы на профессиональное развитие
4	Теоретическое занятие: знакомство с понятиями: «ООП», «АООП»,	Сентябрь	Молодые педагоги (или специалисты, принятые на

	«рабочая программа», «тематическое планирование», «поурочное планирование», «электронный журнал», «классный журнал». Изучение инструкции по заполнению электронных классных журналов.		работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) или переведенного (назначенного) на другую должность) ознакомлены с «ООП», «АООП», «рабочая программа», «тематическое планирование», «поурочное планирование», «электронный журнал», «классный журнал».
5	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Сентябрь	Молодые педагоги (или специалисты, принятые на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) ознакомлены с поурочным планированием.
6	Информирование молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) о конкурсных мероприятиях, проектах, грантах разных уровней.	В течение всего учебного года	Участие молодых педагогов (или специалистов, принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность) в конкурсных мероприятиях, проектах, грантах разных уровней.
7	План-график курсовой подготовки педагогических кадров на текущий год.	Сентябрь	Планирование молодыми педагогами (или специалистами, принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность) повышение квалификации в соответствии с собственными потребностями.
Диагностическая и экспертно-аналитическая поддержка			
1	Изучение профессиональных и информационных потребностей молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность); выявление затруднений дидактического и методического характера.	Сентябрь - октябрь	Проведена корректировка тематики и содержания дополнительных профессиональных программ с учетом результатов исследования. Формирование умений педагогов

	Диагностика профессиональных затруднений и потенциальных профессионально-личностных интересов.		корректировать профессиональное развитие с учетом уровня квалификации, выстраивать индивидуальный план повышения профессиональной компетенции.
2	Выявление практик, эффективно решающих задачи адаптации и развития профессионального мастерства молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность).	В течение всего учебного года	Создание Банка данных и тиражирование лучших практик сопровождения молодых педагогов/ программ наставничества.
<p>II этап – проектировочный</p> <p>Цель: формирование потребности молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.</p> <p>Включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего и других ОУ; - повышение своего профессионального мастерства; - посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.; - приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях; - участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др. - проведение семинаров-практикумов. 			
Организационно-методическая и консультационная поддержка			
1	Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов в области образования молодых педагогов или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность.	По необходимости	Повышение квалификации молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) осуществляется с учетом профессиональных компетенций, профессиональных стандартов.
2	Организация и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, круглых	В течение всего	Создана среда для профессионального

	столов и других форм педагогического сотрудничества.	учебного года	развития.
3	Организация консультационной работы для молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) по различным направлениям профессиональной деятельности; разъяснение результатов психолого-педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательной деятельности с учетом оценочных процедур и др.	По необходимости	Оказание квалифицированной консультационной поддержки, способствующей повышению качества деятельности.
4	Просмотр видеоконференций, вебинаров по вопросам преподавания учебных предметов.	По плану	Рекомендованы пути решения проблем по вопросам преподавания учебных предметов.
5	Обучение администрации школы, руководителей МО на курсах повышения квалификации по вопросам организации работы с молодыми педагогами (или специалистами, принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенных (назначенных) на другую должность).	По плану	Повышение профессиональной компетенции администрации школы, руководителей МО по поддержке молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) и реализации программ наставничества.
6	Оказание помощи молодым педагогам (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) в осуществлении анализа и оценки результатов профессиональной деятельности (например, при подготовке к профессиональным конкурсам, аттестации и т.д.)	В течение всего учебного года	Сформировано умение молодых педагогов (или специалиста, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность) представлять результаты своего труда.
7	Индивидуальные и групповые консультации.	По необходимости	Оказание помощи в преодолении профессиональных

			затруднений, мешающих осуществлению профессиональной деятельности.
8	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Октябрь	Рекомендованы пути решения проблем по вопросам преподавания учебных предметов.
9	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	По плану (в декаду)	Оказание квалифицированной помощи, способствующей повышению качества деятельности.
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Обмен опытом.
<p>III этап - контрольно-оценочный</p> <p>Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.</p>			
1	Отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.	Май	Дана оценка деятельности лицу, в отношении которого осуществляется наставничество. Рекомендованы пути решения дальнейшему профессиональному развитию.
2	Отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.	Май	Дана оценка деятельности наставника

**Индивидуальный маршрут
в рамках Программы поддержки молодых педагогов
в МБОУ Тыретской средней общеобразовательной школе**

Исходя из потребностей лиц, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее – индивидуальный план).

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту или специалисту, принятого на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), или переведенного (назначенного) на другую должность, в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- Формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании.
- Оказание помощи молодому учителю в учебно- воспитательном процессе.
- Ликвидация недостатков знаний, формирование профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствование формированию творческой деятельности, умениями применять теорию на практике.

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- невыполнение обязанностей наставника;
- ходатайство лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- другие мероприятия по наставничеству.

Формы работы:

- индивидуальные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;

- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Посещение у опытных педагогов «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения мероприятия	Ответственные
1			
2			