



Управление образования администрации города Березники

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8**

П Р И К А З

14.09.2023

№ 472

Об организации наставничества в МАОУ СОШ № 8

В целях создания условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию педагогических работников, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - Положение о наставничестве МАОУ СОШ № 8 (Приложение 1);
 - список молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет в МАОУ СОШ № 8 согласно (Приложение 2);
 - общешкольный план работы с молодыми специалистами на 2023-2024 учебный год (Приложение 3);
 - планы работы наставников с молодыми специалистами (Приложение 4).
2. Назначить наставниками молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет:
 - Баландину Любовь Владимировну, заместителя директора по УР, учителя начальных классов;
 - Кучевасову Ирину Николаевну, учителя математики.
3. Яборовой А.В, заместителю директора по УР, предоставить копию данного приказа в Управление образования МО «Город Березники» в срок до 20.09.2023 г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора школы

М.Ю. Васкецова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МАОУ СОШ № 8**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников МАОУ СОШ № 8.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

- федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 г. № 2283-р);

- методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

- приказа управления образования администрации г. Березники от 09.11.2022 № 04-01-03-1209 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования «Город Березники» Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых ре-

зультатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
куратор – сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

Принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение

индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников МАОУ СОШ № 8, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать помощь в формировании школьной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества и внедрении административно-управленческих (вертикальных) методов и недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 8;
- способствовать формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;
- содействовать созданию в МАОУ СОШ № 8 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических

кадров, в том числе молодых педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

В МАОУ СОШ № 8 применяются разнообразные формы наставничества педагогических работников («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «социальный партнер - педагог»). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаи-

модействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Краткосрочное или целеполагающее наставничество наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом /компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый».

Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Как правило, проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется на основании Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях,

направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 и Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования;

4.2. Организация наставничества педагогических работников.

4.2.1. наставничество организуется на основании утвержденного руководителем образовательной организации Положения о наставничестве педагогических работников в МАОУ СОШ № 8» в соответствии с Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций МО «Город Березники», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ;

4.2.2. педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.2.3. руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также назначает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации в соответствии с примерной дорожной картой (планом мероприятий) по реализации положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации согласно приложению 1 к настоящему положению;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.2.4. куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с МАУ ЦСОиРО ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/ страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества МО «Город Березники», с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с МАУ ЦСОиРО).

5. Кадровые условия и ресурсы образовательной организации

5.1. Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый». Наставников выбирают из числа:

- педагогов высшей и первой квалификационной категории, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональ-

ных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагогических и руководящих работников, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;
- педагогов, активных участников региональных/муниципальных проектов и/или реализующих авторские педагогические проекты.

5.2. Требования к компетенциям наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную, муниципальную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения или учебных занятий и внеклассных мероприятий; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;
- вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

5.3. Наставляемые формируются из числа:

- молодых педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образова-

тельной организации.

6. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности

6.1. Нематериальные способы стимулирования:

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);
- педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, предоставляется возможность для профессионального развития и участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях;
- представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

6.2. Материальное стимулирование.

Образовательные организации определяют размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от конкретных условий образовательной организации.

7. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

7.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

7.1.1. качественные показатели:

- создан единый электронный банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания – «открытое наставничество»;
- проведен мониторинг оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества.

7.1.2. количественные показатели:

- созданы специальные разделы (рубрики) на официальном сайте МАОУ СОШ № 8 для размещения информации о реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- увеличена доля педагогических работников МАОУ СОШ № 8, вовлеченных в наставничество.

7.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;
- закрепление молодых педагогов в МАОУ СОШ № 8.

Приложение № 2 к приказу по школе
от 14.09.2023 г. № 472

**Список молодых педагогов
со стажем работы до 3-х лет в МАОУ СОШ № 8**

- Маратаева Д.В., учитель математики;
- Смирнова У.С., учитель биологии.

План работы с молодыми специалистами на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Аналитическая работа			
1.1	Внесение данных в муниципальную базу молодых педагогов	До 31 августа 2023 г.	Яборова А.В.
1.2	Внесение данных в муниципальную базу наставников	До 31 августа 2023 г.	Яборова А.В.
1.3	Составление, анализ планов работы наставников	до 15 сентября 2023 г.	Яборова А.В.
1.4	Анализ отчетов работы педагогов-наставников	До 25 мая 2024 г.	Яборова А.В.
1.5	Анализ результатов работы молодых педагогов за год. Оценка динамики профессионального роста	В течение года	Баландина Л.В. Яборова А.В.
2. Развитие института наставничества			
2.1	Знакомство с изменениями в нормативных документах, координация действий педагогов в соответствии с задачами ОО	В течение года	Кузнецова Т.В.
2.2	Закрепление за молодыми специалистами педагогов-наставников, издание школьного приказа	До 31 августа 2023 г.	Яборова А.В.
2.3	Создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию	Постоянно	Кузнецова Т.В. Баландина Л.В. Яборова А.В.
2.4	Тьюторское сопровождение молодых педагогов в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов	По мере необходимости	Елькина О.Н.
3. Организация оплаты труда			
3.1	Помощь в правильном заполнении показателей эффективности	Ежеквартально	Яборова А.В.
4. Повышение профессионального уровня			
4.1	Посещение и анализ уроков молодых специалистов	По договоренности (не менее 1 раза в месяц)	Наставники
4.2	Привлечение молодых педагогов к участию в работе инновационных групп	В течение года	Яборова А.В.
4.3	Консультативная помощь в устранении возникающих профессиональных дефицитов	В течение года	Баландина Л.В. Яборова А.В.
4.4	Участие в работе педагогических советов, методических совещаний	В течение года	Елькина О.Н. Яборова А.В.
4.5	Включение в процесс взаимонаблюдения на уроках «Кураторская методика»	В течение года	Яборова А.В.
5. Повышение статуса молодых педагогов			
5.1	Размещение информации о молодых педагогах на официальном сайте ОО,	В течение года	Фотева А.Я.

	группе «ВКонтакте»		
5.2	Направление молодых педагогов для работы в ежегодном форуме молодых педагогов города	Ежегодно	Яборова А.В.
5.3	Активное включение в школьные мероприятия	В течение года	Кравец Е.А.
5.4	Оказание помощи в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	В течение года	Елькина О.Н. Яборова А.В.

Приложение № 4 к приказу по школе
от 14.09.2023 г. № 472

План работы наставников с молодыми специалистами
Наставник – Баландина Л. В., молодой педагог – Смирнова У. С.

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Результат</i>	<i>Формы контроля</i>
<i>Научно-методическое сопровождение</i>	Знакомство молодого педагога с нормативно-правовыми документами по организации работа в ОУ	сентябрь	Организация работы по наставничеству	Собеседование
	Организация участия педагога в реализации методического проекта «Микрообучение как эффективное средство преодоления профессиональных дефицитов педагогов в условиях командного взаимодействия внутри образовательной организации»	Сентябрь-ноябрь	Проектирования педагогом при помощи наставника индивидуальной траектории собственного профессионального развития	Продукт проекта (модуль микрообучения, индивидуальный образовательный маршрут)
<i>Программно-нормативное сопровождение</i>	Ознакомление молодого педагога с должностными обязанностями, изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения долж-	сентябрь	Выполнение должностных обязанностей молодым педагогом в соответствии с инструкцией	Собеседование

Организационно-методическое сопровождение	ностных обязанностей				
	Проведение диагностики профессиональных затруднений	сентябрь	Карта профессиональных затруднений	Анкетирование	
	Ознакомление с электронным журналом «ЭПОС», прикреплению учебных планов, заполнение журнала по инструкции	сентябрь	Выполнение требований к ЭЖ «ЭПОС»	Собеседование	
	Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти	сентябрь	Изучение положения о текущем и итоговом контроле учащихся	Собеседование	
	Посещение уроков молодого педагога с целью оказания методической помощи	В течение учебного года	Анализ посещенного урока	Посещение уроков	
	Ознакомление молодого педагога с основными направлениями формами активизации познавательной, научной, исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время	В течение учебного года	Применение форм работы по активизации познавательной научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время	Посещение уроков	
Привлечение в городское педагогическое сообще-	В течение учебного года	Участие в городском педагогическом сообществе	Собеседование		

	<p>ство «Совет молодых педагогов»</p> <p>Сопровождение участия в конкурсах для молодых специалистов («Свежая идея»)</p> <p>Привлечение молодого педагога в вебинарах и семинарах, дистанционных курсах</p> <p>Выбор темы для самообразования для молодого педагога. Планирование работы над темой</p>	<p>В течение учебного года</p> <p>В течение учебного года</p> <p>В течение учебного года</p>	<p>Результативность участия в конкурсных мероприятиях</p> <p>Результативное участие в вебинарах</p> <p>Работа над темой самообразования</p>	<p>Карта достижений молодого педагога</p> <p>Карта достижений молодого педагога</p>
--	---	--	---	---

План работы
педагога-наставника на 2023-2024 учебный год
Наставник – Кучевасова И.Н., молодой педагог – Марагаева Д.С.

Цель - создание организационно-методических условий для развития профессиональных умений и навыков молодого специалиста.
Задачи:

- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

План работы

Планирование и организация работы по предмету		Контроль за деятельностью молодого специалиста
август		
Изучение документов по ФГОС ООО; Составление рабочих программ по предметам и КТП. Индивидуальные консультации.		Оформление календарно-тематического планирования.
сентябрь		
Современный урок, его анализ; Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.		Взаимопосещение уроков.
октябрь		
Составление технологических карт уроков; Урок математики в 8-ом классе, особенности и фишки; Как провести урок в Zoom, чтобы он был успешным.		Посещение уроков; Проверка ведения тетрадей.
ноябрь		
Самоанализ урока; Урок алгебры в 7-8-ых классах. На что обратить внимание при подготовке?		Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы.
декабрь		
Урок геометрии в 7-8-ом классе и интерактивные тетради; Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей; Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.		Посещение уроков. Беседа об итогах полугодия: успехи и неудачи.
январь		
Методы активизации познавательной деятельности учащихся; Предупреждение педагогической запущенности учащихся.		Взаимопосещение уроков.
февраль		
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время.		Проверка выполнения теоретической и практической части программы.
март		

Организация повторения; Подготовка к итоговой промежуточной аттестации.	Посещение уроков.
апрель	
Организация проверки ЗУН и УУД у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).

