

Тезис доклада.

Наставничество как особый вид методического сопровождения и ресурс профессионального развития.

Данилова Елизавета Петровна
Матвеева Раиса Семеновна -
учителя начальных классов МБОУ
«Сунтарская НОШ им.В.Г.Павлова»

Данной работой представляем опыт работы МБОУ «Сунтарской начальной общеобразовательной школы им.В.Г.Павлова», Сунтарского улуса Республики Саха (Якутия) по организации наставничества для молодых педагогов. Координацию деятельности наставников осуществляет администрация школы и методические объединения параллельных классов

В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает затруднения. И от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную карьеру. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые годы работы, характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. На данном этапе большую роль играет наставничество.

Наставничество – это помощь молодому учителю в повышении его профессиональной компетентности и закреплении в образовательном учреждении.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наставничество как особый вид методического сопровождения и ресурс профессионального развития.

Данной работой представляем опыт работы МБОУ «Сунтарской начальной общеобразовательной школы им.В.Г.Павлова», Сунтарского улуса Республики Саха (Якутия) по организации наставничества для молодых педагогов. Координацию деятельности наставников осуществляет администрация школы и методические объединения параллельных классов.

Система наставничества регламентируется соответствующим локальным нормативным актом – «Положением о наставничестве». В описании работы приводим

основные методы и приёмы по созданию и реализации индивидуальной образовательной траектории для молодого педагога, виды наставничества, применяемые на отдельных треках траектории.

В задачи наставника входит не только отработка профессиональных навыков, но и формирование ценностей корпоративной культуры, ключевых компетенций, необходимых для работы в образовательном учреждении. Применение системы наставничества позволяет молодым и малоопытным педагогам в короткие сроки привыкнуть к новой деятельности, правилам внутреннего распорядка образовательной организации, сократить адаптационный период вхождения в профессию.

Актуальность. В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает затруднения. И от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную карьеру. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые годы работы, характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. На данном этапе большую роль играет наставничество.

Наставничество – это помощь молодому учителю в повышении его профессиональной компетентности и закреплении в образовательном учреждении.

Цель : Разработка и внедрение механизмов повышения профессионального мастерства начинающих педагогов через развитие системы наставничества.

Задачи: 1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены молодой педагог и наставник.
2. Педагогическая поддержка молодого педагога в процессе вхождения в профессию.
3. Создание условий освоения профессиональных компетенций.

Средства и способы реализации: В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из ключевых в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Без сомнения, система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом профессионального развития педагога. Исследования рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития образовательного учреждения, повышения вовлеченности и инновационной активности. Создать активный мотивированный творческий профессиональный коллектив с развитым психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, способностью к рефлексии, потребностью в самообразовании, обладающий инновационным потенциалом – задача методической службы образовательного учреждения.

Разработанная модель самосовершенствования педагогов, основанная на максимальной вовлеченности в развитие самообучающейся образовательной организации, позволяет соответствовать требованиям к педагогической профессии.

Педагогический коллектив образовательной организации неоднороден, поэтому при планировании системы наставничества учитываются индивидуальные качества педагогов, их профессиональный уровень, организационные умения, психологическая готовность к той или иной деятельности, достигнутые результаты. Ежегодный мониторинг профессионально-педагогического уровня педагогов позволяет выделить группы педагогов по уровню квалификации (вновь прибывшие педагоги, педагоги, перемещенные на новые должности, новички в профессии, молодые специалисты, участники инновационных процессов) и обеспечивает индивидуальный и дифференцированный подходы в совершенствовании профессиональной компетентности каждого педагога.

В нашей школе общее количество педагогов – 37. Стаж до 5 лет – 6 учителя. Молодые специалисты, стаж 1 год – 3. Педагоги без опыта работы – 3. Высшая категория – 26. Первая – 7. Соответствие занимаемой должности – 4.

Работа наставничества направлена на обеспечение психологической адаптации и социализации начинающих педагогов. Для педагогов разработана смешанная система, которая включает в себя разные виды наставничества, для эффективной работы в рамках индивидуальной образовательной траектории молодого педагога. Характеристика качеств педагогов-наставников включает личностные, профессиональные качества, педагогическое мышление, организаторскую деятельность, способность к общению, сотрудничеству.

На первом этапе работы во время адаптации проводится оценка квалификации молодого педагога по следующим критериям:

- подготовленность к осуществлению образовательной деятельности с детским коллективом;
- личная инициатива: готовность и способность решать проблемы по личной инициативе;
- адаптивность, гибкость: способность быстро перестраиваться в связи с организационными изменениями;
- интенсивность труда: готовность качественно работать в условиях ограниченного времени, эффективно работать при больших нагрузках;
- способность к творческой деятельности, умение действовать нестандартно, находить неординарные решения;
- способность работать в коллективе, передавать коллегам самостоятельно полученные знания;
- уровень притязаний: наличие здорового честолюбия, способность ставить достаточно высокие цели, критично относиться к своей деятельности, признавать успехи других;
- заинтересованность в работе в данном учреждении, наличие перспектив.

Педагогом-психологом проводится диагностика для того, чтобы оценить, насколько ожидания сотрудника соответствуют реальности, сформированы ли профессиональные

ценности, позитивное отношение к работе, а также устранить напряжение, снизить уровень стресса.

На основе полученных результатов заполняется индивидуальный образовательный маршрут совместно с педагогом-наставником, разрабатываются ежегодные индивидуальные треки данной траектории для формирования профессионализма педагога. Составляется поэтапная траектория – проект его профессионального роста на пять лет, предусматривающий формы и виды наставничества.

При планировании учитывается уровень базового образования и теоретической подготовки, профессиональных потребностей педагога, его индивидуальных особенностей.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Среди основных методов наставнической деятельности, используемые в работе:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы– сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе– которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности;– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в– том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе– сопровождаемых; нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия– сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;– личный пример, информирование, консультирование.

Основные виды наставничества. Вид наставничества:

- *Традиционное наставничество* (One-on-One Mentoring - «один на один»).

Опытный педагог – начинающий педагог. Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей. В центре внимания :

- профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и
- технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха . Наставник имеет возможность

- понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее
- осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

- **Партнерское наставничество:** «равный – равному» (Peerto-peer Mentoring)

Участие в предметной комиссии, участие в профессиональных конкурсах. Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает. Наставник помогает партнеру в

- улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Эффективный наставник
- слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Наставник помогает партнеру
- отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

- **Групповое наставничество** (Group Mentoring). Участие в творческих и проектных группах. Связь нескольких лиц с более опытными коллегами. Группа наставников советует

- подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.

- **Флэшнаставничество** (Flash Mentoring) SMART-форум Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения Помогает подопечным учиться,

- обращаясь за помощью к более опытному сотруднику Flash-наставники обычно

предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэшнаставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.

- **Скоростное наставничество** (Speed Mentoring). Семинары, проводимые МОУО Сунтарского улуса, ИПКРО, СВФУ для повышения профмастерства. Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества Скоростное наставничество

- способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

- **Реверсивное наставничество** (Reverse Mentoring). Изучение инновационных образовательных технологий, совершенствование ИКТкомпетенций. Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе

стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

- **Виртуальное наставничество** (Virtual Mentoring). Участие в сетевых сообществах педагогов предметников, вебинары, онлайн-курсы, PRO-марафоны. Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Сотрудник самостоятельно

- обращается к наставнику за наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей. Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний.

Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring). Ситуационное наставничество. Ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. В этот список попадают только

- те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога проходит несколько этапов:

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного– отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Деятельность молодого педагога планируется по годам профессиональной деятельности:

1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег;

4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Ключевой показатель достижения цели наставничества – это способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях.

Показатели результативности. Показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые молодым педагогом;
- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация молодого сотрудника к деятельности;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг молодого педагога.

Риски, связанные с введением наставничества:

- имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий – повзращиванию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов;
- «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве – дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах».

Алгоритм внедрения школы наставничества:

1. Разработка положения о наставничестве (требования к наставнику, функции, мотивация, оценка эффективности деятельности)
2. Создание базы данных по наставникам из числа педагогов.
3. Обучение педагогов-наставников.
4. Диагностика профессиональных затруднений молодого педагога.

5. Организация установочного семинара по планированию работы наставников и молодых педагогов
6. Составление индивидуальной образовательной траектории молодого педагога.
7. Сопровождение деятельности методическим объединением.
8. Организация совместных мероприятий педагога-наставника и молодого педагога в соответствии с треками маршрута.
9. Психологическое сопровождение .
10. Организация промежуточного контроля (контрольные точки).
11. Оценка и анализ результатов, корректировка деятельности, рекомендации по поощрению наставников.

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Система работы педагога-наставника с молодым специалистом.

Моя цель наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Я, как руководитель методического объединения учителей начальных классов с многолетним опытом, являюсь педагогом-наставником молодых специалистов. Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами

и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был мною разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы учитываю, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

Побеседовав с молодыми педагогами, наставником которых являюсь я, и посетив уроки, выявляю профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Бывают и серьезные проблемы: большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. С решения этой проблемы и начинаю работу, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям. С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучаю программы по учебным предметам, даю рекомендации, оказываю практическую помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делаю на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моя цель: донести до молодого педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего

современным требованиям. С целью решения проблемы проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС провожу консультации молодым специалистам, знакоблю с особенностями современного урока, акцент делаю на то, что необходимо урок направить на развитие личности учащегося. В свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому делюсь опытом делать упор на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

В ходе совместной работы рассматриваем и такие вопросы как:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы предлагаю опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно разрабатываем отдельные уроки.

Результаты проведенных работ радуют меня. Наставляемые мои коллеги формируют свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Проблемным для моих подопечных бывает и составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы уделяю особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов, была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса,

воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили молодым раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Я, как наставник, развиваю свои деловые качества, повышаю свой профессиональный уровень. Молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Результативность профессиональной деятельности моих наставляемых за много лет моей работы – это и мои успехи. В настоящее время со мной бок о бок работают мои коллеги, которым в свое время я помогла как старший товарищ, как руководитель. Их успехи радуют меня. Они имеют высшую квалификационную категорию, показывают высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном, муниципальном и региональном уровнях. И сами сейчас являются наставниками молодежи, что радует меня. Хочу отметить моих коллег, для которых и сейчас я являюсь наставником, в любое время могу прийти им на помощь, а иногда и они помогают мне своими советами, своими находками, своим опытом. Герасимова Тамара Ильинична, Яковлева Татьяна Егоровна, Секова Лияна Федоровна - учителя, которые имеют свой стиль работы с младшими школьниками, учителя высшей квалификационной категории, Отличники образования Республики Саха (Я). Так же хочу отметить и Матвееву Раису Семеновну, Заслуженную учительницу РС(Я). Моя молодая коллега Светлана Александровна Петрова. Проработав с ней 4 года, мы достигли успехов как в ведении современных уроков по требованиям ФГОС НОО, так и в самостоятельном составлении рабочих программ уроков и внеурочных занятий. Она своей старательностью, усердием в работе достигнет высот и профессионализма. Новый наш член в МО Матросова Юлия Станиславовна, подающая надежды. Всегда прислушивается к советам, свои идеи в вопросах работы с детьми, в ведении урока.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем. Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили молодым раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские способности.

**План работы
с молодым специалистом школы наставников
МБОУ «Сунтарская НОШ им.В.Г.Павлова»**

Цель работы: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Совместная деятельность с молодым специалистом началась в сентябре с составления плана.

Задачи:

- оказание наставнической помощи малоопытному специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	сентябрь	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы ОО». Наблюдение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение молодым специалистом родительских собраний у наставника, их анализ. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Методические советы. Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование». Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей). Выбор темы по самообразованию.
2	октябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическое занятие: «Современный урок и его анализ». Работа со школьной документацией.	Практическое занятие: «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами обучающихся».	Планирование уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания ему методической помощи.	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти.

3	ноябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Составление отчета о происхождении учебной программы. Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчетной документации.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи (при необходимости). Консультация.«Анализ и самоанализ урока».	Практическое занятие для молодого специалиста: «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи (при необходимости).
4	декабрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Составление характеристики ученика. Выявление степени комфортности молодого учителя в пед. коллективе.	Консультации по подготовке самоанализа открытых уроков. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя (беседа).	Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий. Посещение уроков молодого специалиста (при необходимости).

5	январь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
			Проведение диагностики успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие: «Психолого - педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности».	Применение в работе информационных технологий. Посещение молодым специалистом уроков педагога – наставника.	Отчет молодого специалиста о работе по теме самообразования. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
6	февраль	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы для участия в конкурсе «Молодой учитель года».	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности обучающихся».	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ.	Практическое занятие: «Изучение уровня воспитанности обучающихся». Посещение уроков педагога-наставника.
7	март	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке	Открытый уроки молодого специалиста.	Посещение уроков молодого специалиста с	Практическое занятие: «Инновационные

		открытого урока в рамках школы.	Посещение классных часов у молодого специалиста, их анализ.	целью оказания методической помощи, их анализ.	процессы в обучении. Новые образовательные технологии».
8	апрель	1 неделя Консультация: «Правила работы с личными делами обучающихся».	2 неделя Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения».	3 неделя Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ (при необходимости).	4 неделя Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом.
9	май	1 неделя Практическая помощь в планировании на новый учебный год. Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений.	2 неделя Практическое занятие: «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения степени обученности обучающихся».	3 неделя Собеседование по итогам работы за учебный год (успеваемость, качество).	4 неделя Выполнение учебных программ и их анализ. Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок.

Приложение 2

Дорожная карта:

Тематические направления	Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ожидаемый результат	Формы и способы предоставления результатов
Профессиональное самообразование				
Психолого-педагогическое				
Методическая работа в образовательной организации				
Информационные технологии				

Использованная литература:

1. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества /Н.И.Горшков,Н.Е.Катунина.– Омск:Издательский центр КАН,2021.32с.–ISBN978-5-907156-75-3.
2. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 15.03.2021).