

Починковский район Смоленской области
МБОУ Переснянская СШ

Утверждаю:

Директор школы:

 Анашкина С. В.

Приказ № 216 а от 01.09.2023г.



Индивидуальная программа наставничества

Учитель-наставник: Ранчугова Ирина Николаевна, учитель
математики и физики

Учитель-наставляемый: Клименкова Анна Александровна,
учитель физики

Пересна
2023-2024 учебный год

Пояснительная записка

Общие сведения о наставляемом: Клименкова А.А. поступила на работу на должность «преподаватель физики» 01.09.2023 года без опыта работы в данной должности, с педагогическим образованием.

Возраст: 30 лет.

Образование: высшее

Общие сведения о наставнике: Ранчугова И.Н., учитель математики и физики.

Стаж работы 33 года

Образование: высшее, Смоленский педагогический Институт, 1997 год

Категория: высшая

Награды: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»

Актуальность и описание проблемы.

В начале своей профессиональной деятельности молодой учитель сталкивается с определенными трудностями. Молодому педагогу необходима постоянная помощь опытных коллег. Появление программы наставничества вызваны затруднениями молодого специалиста в педагогической практике: использование в работе современных педагогических технологий, умение проектировать образовательную и воспитательную деятельность, работать с коллективом обучающихся на основе их психологических, возрастных особенностей, организовывать индивидуальную внеурочную работу с обучающимися, работать со школьными документами.

Создание программы наставничества продиктовано временем. Через наставничество решается задача профессионального роста и мастерства педагогов. Поддержка молодых специалистов - одна из главных задач нашего образования. Важно создавать ситуацию успешности молодого педагога, способствовать развитию его личности и профессионализма, формированию индивидуального стиля деятельности.

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру в себя.
2. Оказывать методическую помощь молодому специалисту, развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое

использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании участников процесса наставничества.

6. Оказывать помощь в создании условий для достижения положительных образовательных результатов обучающихся по изучаемым дисциплинам.

7. Увеличить число профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и педагога-наставника.

Сроки реализации программы: Срок реализации программы наставничества 3 года.

Этапы реализации.

Внедрение и реализацию системы наставничества можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный (адаптационный) этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов, определяются пары наставник - наставляемый, организуется непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого через различные формы и виды наставничества, происходит взаимное обогащение профессиональным опытом и саморазвитием педагогов. Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества.

Разрабатывается дорожная карта по реализации системы наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения с учетом имеющихся затруднений.

Наставник определяет круг обязанностей молодого специалиста, выявляет недостатки в его умениях и навыках, вырабатывает программу адаптации, совместно определяется тема и цель самообразования. Этот период длится примерно один год.

Основной этап. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, с учетом этого разрабатывается программа наставничества, опытный педагог помогает выстроить программу дальнейшего саморазвития, происходит взаимное обогащение профессиональным опытом и саморазвитием педагогов.

Наставник мотивирует молодого специалиста на участие в различных конкурсах и мероприятиях. Происходит взаимное освоение современными технологиями и методами обучения. На этот этап отводится второй год наставничества.

Заключительный этап (третий год) направлен на мониторинг результатов применения системы наставничества. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности выполнять свои обязанности. Наставник помогает молодому педагогу в развитии и проектировании карьеры, его творческой самореализации.

Планируемые результаты:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала, его самосовершенствование и саморазвития.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся, увеличение числа участников во внеурочных мероприятиях.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ наставника и наставляемого (статей, исследований, методических практик).

9. Аттестация молодого педагога на квалификационную категорию, опытного педагога на категорию «педагог - наставник».

Содержание программы и направления ее реализации

Форма наставничества.

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Мы выбрали следующую модель взаимодействия: «опытный педагог - молодой специалист».

Эта форма является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в собственный профессиональный рост.

Формами и методами организации работы с молодым специалистом являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Виды наставничества

Существуют следующие виды наставничества в образовательной организации.

1. 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. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», формирует банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2. 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.

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

4. Наставничество в группе - наставничество, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

5. Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника заключается в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, которая важна для молодого специалиста.

6. Скоростное консультативное наставничество - однократная встреча наставника с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами ли обменом опыта. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

7. Традиционная форма наставничества - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

При работе с молодым специалистом мы будем использовать все виды наставничества в той или иной степени.

Ключевые направления работы.

К основным направлениям работы можно отнести следующие:

1. ведение школьной документации (работа с классным и электронным журналом, составление плана работы в кабинете физики),
2. составление календарно-тематического планирования, работа с конструктором программ,
3. составление технологических карт урока,
4. организация воспитательно-образовательного процесса,
5. работа над темой самообразования.
6. консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями,
5. общие вопросы организации работы с родителями,
6. использование дидактического, наглядного материала к урокам,
7. соблюдение правил техники безопасности при выполнении лабораторных работ по физике.

Содержание деятельности (наставника и наставляемого)

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи.
2. Организация работы молодого специалиста с помощью изучения современных педагогических технологий, в том числе цифровой образовательной среды.
3. Привлечение наставляемого к подготовке и организации семинаров, конференций, школьных методических объединений.
4. Взаимопосещение уроков молодого специалиста и наставника.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели).
6. Использование цифровых образовательных ресурсов при проведении уроков и внеурочных мероприятий.

7. Участие в различных семинарах, вебинарах и курсах повышения квалификации.

8. Отслеживание работы молодого специалиста с помощью различных диагностик.

9. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Оценка результативности и эффективности программы

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представить как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. оценка качества реализации программы,
2. оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставника и наставляемого.

Методика проведения мониторинга содержится в Приложении 1, 2, 3

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно - личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт характера наставника и наставляемого.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Результатами второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования, качества адаптации молодого специалиста, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Критерии оценки реализации программы наставничества

1. единая стандартная процедура оценки,
2. научная обоснованность инструментов оценки,
3. наличие возможностей для обучения и консультаций,

4. формирование процедуры отчетности,
5. составление плана мероприятий,
6. обсуждение возникающих проблем,
7. анализ деятельности наставников и наставляемых.

Показатели и индикаторы результативности и эффективности программы

1. умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска и повышение самообразования,
2. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя,
3. использование цифровой образовательной среды как средства повышения мотивации обучающихся,
4. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся,
5. становление молодого учителя как учителя-профессионала.

Индивидуальный план развития педагога.

сентябрь

1. Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом мероприятий на учебный год.

2. Знакомство с сайтом: Единое Содержание Общего Образования, Конструктор Программ. Помощь в составлении календарно-тематического планирования по физике.

3. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи

4. Практическое занятие. Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. 5 класс - характеристика класса. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями.

5. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.

6. Консультация по ведению электронного журнала

октябрь

1. Занятие: Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Работа с классным и электронным журналом.

2. Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.

3. Помощь с определением темы самообразования: «Современная цифровая образовательная среда»

4. Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)

5. Применение цифровой лаборатории «Точка роста» на уроках физики и внеурочных занятиях.

6. Работа с детьми с ОВЗ.

ноябрь

1. Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.

2. Ознакомление с основными направлениями научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы), познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении функциональной грамотности обучающихся

3. Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадами: объем работы на уроке, объем домашней работы, соблюдение единых требований по ведению тетрадей, соблюдение требований к оценке письменных работ.

4. Ведение документации по кабинету физики: паспорт, план мероприятий на учебный год, должностные инструкции, выполнение правил техники безопасности.

5. Консультация по оформлению портфолио детей.

декабрь

1. Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.

2. Тренинг: Учись строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.

3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.

4. Работа над темой самообразования: «Цифровая образовательная среда». Работа с цифровой лабораторией на уроках и внеурочных занятиях.

5. Консультации «Организация работы с учащимися высоких учебных возможностей»

январь

1. Индивидуальная беседа: Психолого - педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний обучающихся.

2. Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. Объем домашних заданий по физике, дифференцированный подход к обучающимся.

3. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания».

4. Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.

5. Пройти курсы повышения квалификации/профессиональную переподготовку

февраль

1. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения

2. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.

3. Применение цифровой лаборатории «Точка роста» на уроках физики и внеурочных занятиях.

4. Беседа над темой самообразования.

5. Консультация «Организация работы с учащимися с низкой учебной мотивацией»

март

1. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.

2. Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями.

3. Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.

4. Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).

5. Пройти курсы повышения квалификации/профессиональную переподготовку

апрель

1. Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.

2. Практикум: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.

3. Анкетирование. Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе

4. Диагностика: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.

5. Консультация по ведению и защите портфолио учащихся (как форме отслеживания личностных результатов)

май

1. Процесс адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

2. Оказание профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы молодого специалиста)

3. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста молодого педагога, динамика образовательных результатов.

Ожидаемый результат индивидуального плана развития педагога

1. успешная адаптация, активная социализация молодого специалиста в новом учебном коллективе;
2. развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности молодого специалиста,
3. дальнейшее самообразование и саморазвитие молодого педагога.

Проектное задание

Проектным заданием для молодого специалиста стал выбор темы для самообразования и работа над этой темой в течение учебного года.

Тема: «Цифровая образовательная среда»

Цели и задачи: выяснить, как современные образовательные ресурсы влияют на образовательные результаты в условиях реализации ФГОС ООО.

- повышение качества образовательного процесса при изучении физики посредством современных образовательных ресурсов;
- повысить учебную мотивацию и познавательную активность учащихся на уроках;
- формировать потребности в непрерывном самообразовании;
- развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся.

Приложение 1.

ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов.

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?
 - В целом удовлетворен;
 - Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
 - Трудно сказать определенно, не знаю;
 - Не удовлетворен совсем
2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?
 - Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
 - Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
 - Соответствующее материальное вознаграждение;
 - Профессиональное лидерство;
 - Не выделяться из коллектива;
 - Высокая оценка со стороны руководства;
 - Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
 - Общение с детьми
3. Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?
 - Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
 - Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;

-Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;

-Организовывать сотрудничество между обучающимися;

-Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;

-Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;

-Развивать творческие способности обучающихся

4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

Педагогических знаний

-Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;

-Знания своего предмета;

-Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;

-Знания методов и технологий дифференцированного и развивающего обучения;

Педагогических умений

-Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;

-Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности;

-Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;

-Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ;

Педагогических способностей

-Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального и психического развития;

-Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;

-Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;

-Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС общеобразовательной организации;

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

-В календарно-тематическом планировании;

-В проведении уроков;

-В проведении внеклассных мероприятий;

-В общении с коллегами, администрацией;

-В общении с обучающимися, их родителями;

-В работе с детьми группы риска, ОВЗ

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?
- Самообразованию;
 - Практико-ориентированному семинарам;
 - Курсам повышения квалификации;
 - Мастер-классам;
 - Творческим лабораториям;
 - Индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - Конференциям, круглым столам
7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?
- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
 - Учет и оценка знаний, обучающихся;
 - Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
 - Урегулирование конфликтных ситуаций;
 - Формы работы с родителями;
 - Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
8. Что вас привлекает в программе наставничества?
- Новизна деятельности;
 - Возможность экспериментировать;
 - Пример и влияние коллег и руководителя;
 - Возможность профессионального роста.

Приложение 2.

Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставников)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества
2. Насколько было комфортно работать в программе наставничества?
3. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?
6. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
7. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

8. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?
9. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да, нет)
10. Видите ли Вы свое профессиональное развитие как наставника в течение следующих пяти лет?
11. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества, реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?
12. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами у наставляемого благодаря программе наставничества?

Приложение 3.

Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставляемых)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества
 2. Насколько было комфортно работать в программе наставничества?
 3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
 4. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
 5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
 6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков
 7. Ощущение поддержки наставника
 8. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?
 9. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
-
10. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?
 11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да, нет)
 12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?
 13. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?

14. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?
15. После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?
16. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?
17. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?
18. Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?

Отчёт педагога - наставника о проделанной работе.

Ф.И.О. молодого специалиста: *Клименкова Анна Александровна*

Ф.И.О. наставника: *Ранчугова Ирина Николаевна*

Являясь одним из наставников молодого специалиста Клименковой Анны Александровны, мною были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства и саморазвития.

Задачи:

- сформировать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности: вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании участников процесса наставничества.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
6. Увеличить число профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и педагога-наставника.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- диагностика;
- анкетирование.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
 - Привлечение молодых к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
 - Посещение уроков молодого специалиста.
 - Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодым специалистом дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Основные направления работы:

- Ведение школьной документации (работа с классными журналами, составление календарно-тематического планирования и поурочных планов);
 - Организация воспитательно-образовательного процесса;
 - Общие вопросы методики организации работы с родителями;
 - Механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.
- Развивать потребность в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании участников процесса наставничества.

Нашу работу я выстроила в три этапа:

Подготовительный (адаптационный) этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Разрабатывается дорожная карта по реализации системы наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения с учетом имеющихся затруднений.

Наставник определяет круг обязанностей молодого специалиста, выявляет недостатки в его умениях и навыках, вырабатывает программу

адаптации, совместно определяется тема и цель самообразования. Этот период длится примерно один год.

Основной этап. Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого через различные формы и виды наставничества, взаимное обогащение профессиональным опытом и саморазвитием педагогов.

Наставник реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить программу дальнейшего саморазвития педагогов.

Наставник мотивирует молодого специалиста на участие в различных конкурсах и мероприятиях. Происходит взаимное освоение современными технологиями и методами обучения. На этот этап отводится второй год наставничества.

Заключительный этап (третий год) направлен на мониторинг результатов применения системы наставничества. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности выполнять свои обязанности. Наставник помогает молодому педагогу в развитии и проектировании карьеры, его творческой самореализации.

Выбор **формы работы** с молодым специалистом я начала с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

Была проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию, познакомились с сайтом: «Единое Содержание Общего Образования, Конструктор Программ». Оказана помощь при проведении проверочных, контрольных и лабораторных работ по физике.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке, т.к. неясное видение цели как конечного результата всегда ведет к размытости, неясности и неточности в определении содержания методов и средств обучения. Кроме

этого была оказана помощь в коррекции и работе с календарно - тематическим планированием, в соблюдении санитарно- гигиенических норм и требований на уроке, в работе по самообразованию по теме. В течение полугодия Анна Александровна могла посетить уроки как мои, так и любого другого преподавателя с той целью, чтобы научиться важным профессиональным качествам:

- создание учебно - познавательной атмосферы;
- используемые методы обучения;
- деятельность учащихся на уроке;
- речь учителя и её значение на уроке;
- воспитывающая сторона урока;
- взаимоотношение учителя и учащихся.

Учебно - воспитательный процесс в классе Анна Александровна строит в тесном контакте и сотрудничестве с родителями. Для этого в классе проводятся индивидуальные беседы с родителями, часы консультации, родительские собрания.

По работе с молодым специалистом можно сделать вывод:

Учитель неплохо владеет методикой ведения урока, материалом урока, следит не только за ходом учебного процесса, но и за порядком в классе, за характером взаимоотношений учащихся в классе, использует различные формы контроля и оценки знаний учащихся, применяет цифровые образовательные ресурсы как на уроках, так и на внеурочных мероприятиях.

Необходимо обратить внимание на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации: обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся.

Анна Александровна является не только преподавателем физики в 7-11 классах, но и заведующей работой кабинета «Точки роста» МБОУ Переснянской СШ.

Она проводит следующие кружки на базе «Точки роста»:

1. «Физика вокруг нас»,
2. «Ландшафтный дизайн территорий»,
3. «Биология и декоративное растениеводство».

Я веду два кружка:

1. «Многогранник» - изготовление различных моделей из бумаги.
2. «Химия в быту» на базе «Точки роста», использование датчиков цифровой лаборатории в различных опытах.

За этот учебный год мы с Анной Александровной повышали свою квалификацию на следующих курсах:

1. с 18 сентября 2023 года по 21 сентября 2023 года «Использование цифрового лабораторного оборудования и мобильных приложений в центрах образования естественно - научной направленности «Точка роста»,
16 часов, ГАУ ДПО СОИРО

2. с 22 января по 24 января 2024 года «Психолого - педагогические аспекты профилактики буллинга в образовательной организации», 16 часов. ГАУ ДПО СОИРО

3. с 4 марта по 20 марта 2024 года «Организация работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации ФГОС», 72 часа, ГАУ ДПО СОИРО.

Курсы повышения квалификации наставника:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D1%8B-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0>

Курсы повышения квалификации наставляемого:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D1%8B-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8F%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D0%BE>

Молодой педагог, Клименкова Анна Александровна, еще прошла обучение по программе: «Профилактика детской смертности с учетом сезонной специфики», ГАУ ДПО СОИРО., в объеме 36 часов.

Анна Александровна является классным руководителем 5 класса. За время работы она проявила себя ответственным и отзывчивым воспитателем. За этот учебный год она вместе с классом приняли участие в следующих конкурсах и акциях:

1. Конкурс чтецов.
2. День словарей и энциклопедий.

3. Региональный этап II Всероссийской олимпиады по естественно - научной грамотности.
4. Акция «Синичкин день».
5. Конкурсно - развлекательная программа «Осенний бал».
6. Всероссийская культурно - просветительная программа «Я - россиянин».
7. Уборка картофеля. Ученики и учителя МБОУ Переснянской СШ оказали помощь в уборке и переработке картофеля, выращенного в ООО «Славянский продукт»
8. «День неизвестного солдата».
9. Широкая масленица.
10. Смотр строя и песни, посвященный Дню защитника отечества.
11. Месячник по военно - патриотическому воспитанию.
12. Открытие года семьи.
13. День без пластика.

Фото мероприятий:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D1%84%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B9>

В феврале и марте мы с молодым специалистом принимали участие в декаде муниципальных предметных мастер-классов «От творчества к мастерству» на базе центров «Точки роста».

В феврале мы были в гостях в Дивинской средней школе. А 1 марта мастер-класс проходил на базе нашей школы по теме: «Развитие научной любознательности, интереса к исследовательской деятельности с помощью использования цифровой лаборатории «Точка роста». Анна Александровна активно помогала в подготовке и проведении этого мероприятия.

Также в этом учебном году мы с молодым педагогом готовили детей к участию в конкурсах, олимпиадах, марафонах.

Образовательная платформа «Учи.ру»

1. Всероссийская онлайн - олимпиада «Безопасные дороги» для учеников 1-9 классов, октябрь 2023 года.
2. Образовательный марафон «Космическое приключение» 29.09. 2023-24.10.2023
3. Образовательный марафон «Волшебная осень» 27.10.2023-21.11.2023
4. Всероссийская онлайн - олимпиада «Наука вокруг нас» для учеников 1-9 классов, ноябрь 2023 года.

5. Образовательный марафон «Эра роботов» 22.11.23-17.12.23

6. Всероссийская онлайн - олимпиада по математике для учеников 1-9 классов февраль 2024 года.

Достижения учеников:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2>

Мною были опубликованы следующие материалы:

1. Рабочая программа по внеурочной деятельности, сентябрь 2023 года, образовательный сайт «Мультиурок»

2. Презентация по внеклассному мероприятию на базе «Точки роста», март 2024 года, образовательный сайт «Мультиурок»

3. Урок - закрепления по теме: «Решение квадратных уравнений», январь 2024 года, образовательный сайт «Мультиурок».

В 2024 году педагог - наставник получил награду: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

Достижения наставника:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0>

Анна Александровна опубликовала материалы по промежуточной аттестации по физике 9, 10, 11 классов в марте 2024 года на образовательном сайте «Мультиурок».

Достижения наставляемого:

<https://sites.google.com/view/ranchugovairina/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0>

[%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8F%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D0%BE](#)

Программа наставничества - это путь к саморазвитию и самосовершенству.