

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»
«МНОГОПРОФИЛЬНАЯ»**

ПРИКАЗ

21.09.2022

№ 479

г. Нефтеюганск

Об утверждении персонализированных программ наставничества

На основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р- 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в соответствии с приказом департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022 № 504-п «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска», учитывая письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки

Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08, с целью развития наставничества педагогических кадров общего и дополнительного образования в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5 «Многопрофильная» приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Персонализированные программы наставничества по направлению «Молодой педагог» согласно приложению 1.

2. Персонализированные программы наставничества по направлению «Педагог, испытывающий потребность в освоении технологии» согласно приложению 2.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



В.А. Кошкарёва

**Персонализированные программы наставничества по направлению
«Молодой педагог»**

***Персонализированная программа наставничества по направлению
«Молодой педагог» Волковой Кристины Андреевны, педагога
дополнительного образования***

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении принятой в учреждении программы действий педагога (работа с электронными ресурсами, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи учреждения и принятие участия в их решении и др.);
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической

деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;

– ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

ФИО молодого педагога	Волкова Кристина Андреевна
Занимаемая должность	Педагог дополнительного образования
ФИО наставника	Журавчак Светлана Владимировна
Должность	методист
Квалификационная категория	высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

– высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;

– повышение квалификации наставляемого;

– наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;

– усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;

– стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Цель: Оказать помощь в проектировании и организации образовательного процесса школьников и работы с документацией.			
Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем,	Консультативная помощь в разработке образовательных программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Саломатина Н.А., заместитель директора по УВР

рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Помощь в корректировке рабочих программ (с учетом активированных дней, пробелов по темам)	По итогам триместра	Саломатина Н.А., заместитель директора по УВР
	Совместная разработка занятий	1 раз в месяц	Журавчак С.В., методист
	Проверка планов занятий	1 раз в триместр (октябрь-май)	Журавчак С.В., методист
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация по ведению электронного журнала. Знакомство с инструкцией.	2 раза в год (сентябрь, декабрь)	Ахметова А.М., заместитель директора по УВР Журавчак С.В., методист
	Консультация и контроль выполнения требований по работе детьми	2 раз в год (сентябрь, март)	Журавчак С.В., методист
Цель: Оказать методическую помощь начинающему педагогу в организации образовательной деятельности учащихся			
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ занятий молодого специалиста педагогом наставником.	Не менее 1-го урока в неделю (составляется график на триместр)	Журавчак С.В., методист
	Организация посещения молодым специалистом занятий опытных педагогов.	Не менее 2-х уроков в неделю (составляется график)	Волкова К.А., педагог дополнительного образования
	Консультации по соблюдению СанПиН (и контроль): — Чередование видов деятельности — Объем домашней работы — Учет возрастных особенностей — Темп занятия — Рефлексия в конце занятия	Сентябрь	Журавчак С.В., методист
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Проведение концертных мероприятий Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Журавчак С.В., методист
Диагностика затруднений	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Журавчак С.В., методист
Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости	Журавчак С.В., методист

**Персонализированная программа наставничества по направлению
«Молодой педагог» Мурашкиной Анастасии Романовны,
учителя начальных классов**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении принятой в учреждении программы действий педагога (работа с электронными ресурсами, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи учреждения и принятие участия в их решении и др.);
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

1. Общие сведения	
ФИО	Мурашкина Анастасия Романовна
Занимаемая должность	Учитель начальных классов

Классное руководство (в каком классе)	4в
ФИО наставника	Торопина Инна Александровна
Должность	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Цель: изучение нормативно-правовой базы школы			
Задачи	Мероприятия	Срок	Ответственный
систематизировать знания в области нормативной базы в образовательном процессе	Изучение нормативных документов Требования ФГОС к планированию учебного материала Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся	сентябрь	Фролова Н.И- Зам.директора Торопина И.А.- наставник
	Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;		Сабирова А.Б- психолог Торопина И.А.- наставник
закрепить в практической деятельности использование нормативных	Практическое занятие: «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники).		Фролова Н.И- Зам.директора Торопина И.А.- наставник

документов для решения конкретных задач в учебном и воспитательном процессе	Индивидуальная беседа: Обучение составлению отчётности по окончанию триместра.		Фролова Н.И- Зам.директора Торопина И.А.- наставник
	Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.	октябрь	Торопина И.А.- наставник
	Изучение документации об организации внеурочной деятельности. Индивидуальная беседа: Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».	ноябрь	Саломатина Н.А.- зам.директора по воспитательной работе Торопина И.А.- наставник
Цель: повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.			
Оптимизировать выбор методов и средств обучения при организации разных видов урока	Посещение уроков. Занятие «Постановка целей и задач урока».		Торопина И.А.- наставник
	Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».		Полянская Т.С. зам.директора по методической работе Торопина И.А.- наставник
	Дифференцированный подход в организации учебной деятельности.		Торопина И.А.- наставник
	Практикум Уроки математики в УМК «Школа 21 века». Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	декабрь	Торопина И.А.- наставник Мурашкина А.Р
Изучить организацию мониторинговых исследований	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала		Торопина И.А.- наставник Мурашкина А.Р
Изучить современные подходы сотрудничества с семьей	Практическое занятие: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися», «Организация работы одарёнными учащимися»,	январь	Рухлова И.И. логопед Сабирова А.Б - психолог
	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.		Торопина И.А.- наставник Мурашкина А.Р
	Посещение урока: эффективность методических приёмов учителя, формирующих прочность знаний учащихся.		Торопина И.А.- наставник Мурашкина А.Р
	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;	Февраль Март	

	Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ различных стилей педагогического общения.		Сабилова А.Б-психолог Мурашкина А.Р
Познакомить с нестандартными формами урока, использованием информационных технологий	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника: приемы, обеспечивающие включение каждого ученика в активную учебно-познавательную деятельность		Мурашкина А.Р
	Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;	апрель	Сунцова Е.Б-рук.МО Торопинина И.А.-наставник
	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. Использование элементов проектной технологии		Торопинина И.А. –наставник, Мурашкина А.Р.
Цель: анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности			
Выявить педагогические проблемы и выработать необходимые рекомендации	Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя;	Май	Полянская Т.С. зам.директора по методической работе
	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.		Саломатина Н.А.- зам.директора по воспитательной работе
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: выявление сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.		Мурашкина А.Р.

**Персонализированная программа наставничества по направлению
«Молодой педагог» Портнягиной Ксении Сергеевны,
учителя начальных классов**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении принятой в учреждении программы действий педагога (работа с электронными ресурсами, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи учреждения и принятие участия в их решении и др.);
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Общие сведения	
ФИО	Портнягина Ксения Сергеевна
Занимаемая должность	Учитель начальных классов
Классное руководство (в каком классе)	1 класс
ФИО наставника	Шмойлова Татьяна Александровна

Должность	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	первая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Цель: ознакомление с нормативно-правовой базой, глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;			
Систематизировать знания в области нормативной базы в образовательном процессе	1.Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	сентябрь	Фролова Н.И-зам.директора по УВР Саломатина Н.А.-зам.директора по УВР Шмойлова Т.А. – наставник. Сунцова Е.Б.-методист, куратор МО.
	2.Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.		
	2.Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в ГИС «Электронное образование»		

	Знакомство с работой в программе «Конструктор программ». Научить создавать рабочую программу через «Конструктор программ».			
Цель: овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе				
Изучить современные подходы сотрудничества с семьей	1.Проектирование содержания родительского собрания.	Сентябрь-май	Фролова Н.И-зам.директора по УВР Шмойлова Т.А..-наставник	
	2.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.			
	3.Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий.			
Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.				
Закрепить в практической деятельности и использование нормативных документов для решения конкретных задач в учебном и воспитательном процессе	1.Обучение составлению отчётности по окончанию триместра.	Ноябрь	Шмойлова Т.А..-наставник	
	2.Правила заполнения «Личного дела учащегося».	Сентябрь, май	Фролова Н.И-зам.директора по УВР Шмойлова Т.А..-наставник	
	3.Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.	Октябрь, январь.	Сентябрь-ноябрь	Полянская Т.С. зам.директора по УВР. Шмойлова Т.А..-наставник.
	4.Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков.			
	5.Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	Октябрь	Фролова Н.И-зам.директора по УВР Шмойлова Т.А..-наставник	
Оптимизировать выбор методов и средств обучения при организации	1.Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».	Октябрь	Шмойлова Т.А..-наставник. Сунцова Е.Б.-методист, куратор МО.	
	2.Посещение молодым	Октябрь-	Шмойлова	

разных видов урока	специалистом уроков педагога-наставника.	ноябрь	Т.А..-наставник.
	3.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Декабрь, февраль	Шмойлова Т.А..-наставник.
	4.Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	октябрь	Шмойлова Т.А..-наставник.
	5.Методика проведения внеклассного мероприятия.	Декабрь	Саломатина Н.А.-зам.директора по УВР Шмойлова Т.А..-наставник.
	6.Практическое занятие. «Современный урок: структура и конструирование».	Ноябрь	Полянская Т.С. зам.директора по УВР. Шмойлова Т.А..-наставник.
Цель: развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.			
Познакомит с нестандартными формами урока, использованием информационных технологий	1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	январь	Полянская Т.С. зам.директора по УВР. Шмойлова Т.А..-наставник.
	2.Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	декабрь	Шмойлова Т.А..-наставник.
Выявить педагогические проблемы и выработать необходимые рекомендации	3.Выступление по теме самообразования на ШМО	апрель	Полянская Т.С. зам.директора по УВР. Шмойлова Т.А..-наставник.
	4.Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора	Сентябрь-май	Шмойлова Т.А..-наставник.
	5.Час общения «Основные проблемы	Сентябрь-май	Шмойлова Т.А..-

	молодого учителя».		наставник.
	6.Подведение итогов «Мои достижения за прошедший год».	май	Портнягина К.С.

**Персонализированная программа наставничества по направлению
«Молодой педагог» Рукавишниковой Марии Дмитриевны,
учителя математики**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении принятой в учреждении программы действий педагога (работа с электронными ресурсами, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи учреждения и принятие участия в их решении и др.);
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Рукавишникова Мария Дмитриевна
Должность:	Учитель математики

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Волкова Ольга Борисовна
Должность:	Учитель математики
Квалификационная категория:	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Планируемые мероприятия	Содержание	Срок исполнения
Изучение нормативных документов	Требования ФГОС к планированию учебного материала Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся	сентябрь
Индивидуальная беседа:	Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;	
Практическое занятие:	Требования к поурочному плану по предмету.	
	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»; Разработка индивидуального плана профессионального становления	
Занятие	Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию триместра;	октябрь
Практикум	Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к	ноябрь

	конкурсам, олимпиадам по предмету. Подготовка Недели математики	
Участие в работе МО	Знакомство с опытом работы учителей среднего и старшего звена в школе	
Обмен опытом	Посещение уроков коллег	
Занятие	Современный урок и его организация;	
Практикум:	Домашнее задание: как, сколько, когда;	
Ролевая игра:	Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)	декабрь
Беседа:	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;	
Практическое занятие:	Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру);	январь
Участие молодого специалиста в заседании в МО	Выступление по теме самообразования;	
Обмен опытом	Посещение уроков коллег	
Беседа	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;	Февраль Март
Тренинг:	«Учусь строить отношения»; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;	
Обмен опытом	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника;	
Обмен опытом	Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;	апрель
Практикум:	«Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. Использование элементов проектной технологии»;	
Выступление молодого специалиста на МО.	Методическая выставка достижений учителя;	Май
Анкетирование:	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;	
Анкетирование:	Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;	
Анализ процесса адаптации молодого специалиста:	индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	

*Персонализированная программа наставничества по направлению
«Молодой педагог» Теньковой Алины Сергеевны,
учителя начальных классов*

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении принятой в учреждении программы действий педагога (работа с электронными ресурсами, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи учреждения и принятие участия в их решении и др.);
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

ФИО молодого учителя	Тенькова Алина Сергеевна

Занимаемая должность	Учитель начальных классов
Классное руководство (в каком классе)	1 класс
ФИО наставника	Сунцова Елена Борисовна
Должность	учитель начальных классов
Квалификационная категория	высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Цель: Оказать помощь в проектировании и организации образовательного процесса младших школьников и работы с документацией.			
Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих образовательных программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Фролова Н.И.
	Помощь в корректировке рабочих программ (с учетом активированных дней, пробелов по темам)	По итогам триместра	Фролова Н.И.
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок ОНЗ; урок закрепления, урок контроля, урок развития речи)	1 раз в месяц	Сунцова Е.Б.
	Проверка поурочных планов	1 раз в триместр (октябрь-май)	Сунцова Е.Б.

Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация по ведению электронного журнала. Знакомство с инструкцией.	2 раза в год (сентябрь, декабрь)	Ахметова А.М. Сунцова Е.Б.
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> – Ведение рабочих тетрадей. – Объем работы на уроке. – Объем домашней работы. – Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. – Разнообразии видов работ. 	2 раз в год (сентябрь, март)	Сунцова Е.Б.
	– Качество и частота проверки тетрадей. Нормы оценок.	1 раз в триместр	Сунцова Е.Б.

Цель: Оказать методическую помощь начинающему педагогу в ведении учебного процесса.

Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в неделю (составляется график на триместр)	Фролова Н.И. Сунцова Е.Б.
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 2-х уроков в неделю (составляется график)	Сунцова Е.Б. Тенькова А.С.
	Консультации по соблюдению СанПиН (и контроль): <ul style="list-style-type: none"> – Чередование видов деятельности – Объем домашней работы – Учет возрастных особенностей – Темп урока – Физминутки и динамические паузы, гимнастика для глаз – Рефлексия в конце урока 	Сентябрь	Фролова Н.И. Сунцова Е.Б.
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Сунцова Е.Б.
	Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов):	Сентябрь	Сунцова Е.Б.

	«Урок письма – особенности методики»		
	«Уроки обучения грамоте. Звуковой анализ слова»	Октябрь	Сунцова Е.Б.
	«Уроки математики. Работа над задачами»	Ноябрь	Сунцова Е.Б.
	Приемы формирования УУД на проектных задачах.	Декабрь	Сунцова Е.Б.
	Приемы активизации мыслительной деятельности учащихся на уроке. Использование возможностей интерактивной доски.	Январь	Сунцова Е.Б.
	«Уроки русского языка - особенности методики»	Март	Сунцова Е.Б.
	Работа с учащимися разных учебных возможностей (дифференциация обучения)	Апрель	Сунцова Е.Б.
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Проведение проверочных и контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Фролова Н.И. Сунцова Е.Б.
Диагностика затруднений	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Сунцова Е.Б.
Индивидуальные затруднения	консультации по педагогическим	По необходимости	Фролова Н.И. Сунцова Е.Б.

**Персонализированные программы наставничества по направлению
«Педагог, испытывающий потребность в освоении технологии»**

***Персонализированная программа наставничества по направлению
«Педагог, испытывающий потребность в освоении технологии»
Габидуллиной Нины Аркадьевны, учителя начальных классов***

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу со специалистами по освоению современных педагогических технологий; деятельность по адаптации педагогических кадров к новым условиям; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное освоение деятельностных технологий, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении деятельностных технологий;
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Общие сведения	
ФИО	Габидуллина Нина Аркадьевна
Занимаемая должность	Учитель начальных классов
Классное руководство (в каком классе)	1Е
ФИО наставника	Пешева Ирина Ивановна
Должность	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год:

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Цель: изучение нормативно-правовой базы школы			
Задачи	Мероприятия	Срок	Ответственный
систематизировать знания в области нормативной базы в образовательном процессе	Изучение нормативных документов Требования ФГОС к планированию учебного материала Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся	сентябрь	Фролова Н.И.- Зам.директора Пешева И.И.- наставник
	Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;		Сабирова А.Б.- психолог Пешева И.И.- наставник
закрепить в практической деятельности	Практическое занятие: «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, журналы		Фролова Н.И.- Зам.директора Пешева И.И.-

использовани е нормативных документов для решения конкретных задач в учебном и воспитательн ом процессе	инструктажей, ученические тетради, дневники).		наставник
	Индивидуальная беседа: Обучение составлению отчётности по окончанию триместра.		Фролова Н.И.- Зам.директора Пешева И.И.- наставник
	Совместная разработка планов- конспектов занятий по внеурочной деятельности.	октябрь	Пешева И.И.- наставник
	Изучение документации об организации внеурочной деятельности. Индивидуальная беседа: Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».	ноябрь	Саломатина Н.А.- зам.директора по воспитательной работе Пешева И.И.- наставник
Цель: повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.			
Оптимизиров ать выбор методов и средств обучения при организации разных видов урока	Посещение уроков коллег. «Организация целеполагания на уроке» .		Пешева И.И.- наставник
	Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».		Полянская Т.С. зам.директора по методической работе Пешева И.И.- наставник
	Дифференцированный подход в организации учебной деятельности.		Пешева И.И.- наставник
	Практикум Уроки математики в УМК «Школа России». Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	декабрь	Пешева И.И.- наставник Габидуллина Н.А
Изучить организацию мониторингов ых исследований	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала		Пешева И.И.- наставник Габидуллина Н.А
Изучить современные подходы сотрудничест ва с семьей	Практическое занятие: Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися.	январь	Рухлова И.И. логопед Сабирова А.Б - психолог
	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.		Пешева И.И.- наставник Габидуллина Н.А
	Посещение урока: эффективность методических приёмов учителя, формирующих прочность знаний учащихся.		Пешева И.И.- наставник Габидуллина Н.А
	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации	Февраль Март	

	учебной деятельности;		
	Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё, Анализ различных стилей педагогического общения.		Сабирова А.Б-психолог Габидуллина Н.А
Познакомить с нестандартными формами урока, использовани ем информационных технологий	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника: приемы, обеспечивающие включение каждого ученика в активную учебно-познавательную деятельность		Габидуллина Н.А
	Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;	апрель	Сунцова Е.Б-рук.МО Пешева И.И.-наставник
	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. Использование элементов проектной технологии		Пешева И.И.-наставник Габидуллина Н.А
Цель: анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности			
Выявить педагогические проблемы и выработать необходимые рекомендации	Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя;	Май	Полянская Т.С. зам.директора по методической работе
	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.		Саломатина Н.А.- зам.директора по воспитательной работе
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: выявление сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.		Габидуллина Н.А

**Персонализированная программа наставничества по направлению
«Педагог, испытывающий потребность в освоении технологии»
Качаловой Виктории Владимировны, учителя математики**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу со специалистами по освоению современных педагогических технологий; деятельность по адаптации педагогических кадров к новым условиям; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное освоение деятельностных технологий, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении деятельностных технологий;
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Фамилия, имя, отчество наставляемого:	Качалова Виктория Владимировна
Должность:	Учитель математики
Фамилия, имя, отчество наставника:	Волкова Ольга Борисовна
Должность:	Учитель математики
Квалификационная категория:	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Название мероприятия	Форма проведения	Планируемые результаты
Изучение нормативно-правовой базы	1. Изучение нормативно-правового обеспечения 2022-2023 учебного года (государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов). 2. Изучение методических рекомендаций по 3. Консультация учителя-наставника по составлению календарно-тематического планирования	Знать требования и содержание государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов, методических рекомендаций по предмету. Уметь составить календарно-тематическое планирование
Методическое планирование урока	1. Взаимопосещение уроков. 2. Консультация по составлению плана урока (краткого и развёрнутого конспекта урока), технологической карты урока.	Уметь ставить цели и задачи урока, планировать УУД и ожидаемые результаты, планировать этапы урока, осуществлять подбор учебного материала.
Виды самоанализа урока	1. Самоанализ урока учителя-наставника. 2. Самоанализ урока молодого специалиста. 3. Взаимопосещение уроков.	Уметь анализировать урок, планировать пути повышения его качества и эффективности.

Само- и взаимоконтроль на уроке	1. Посещение уроков коллег. Педагогическое сопровождение. 2. Консультация по подготовке учащихся к проведению четвертных контрольных работ, ВПР. 3. Консультация по выставлению отметок за триместр	Уметь объективно оценивать знания учащихся в соответствии с критериями и нормами оценивания.
Самоанализ профподготовки учителя	1. Анкетирование молодого специалиста по выявлению трудностей в работе. 2. Итоги анкетирования. Психологическое сопровождение.	Уметь оценить свою профессиональную подготовку.
Этапы подготовки современного урока	1. Консультация по подготовке современного урока. 2. Взаимопосещение уроков.	Уметь реализовать поставленные цели урока и подготовить краткий и развёрнутый план-конспект, технологическую карту урока.
Организация внеклассной/внеурочной работы по предмету	1. Консультация педагога-организатора. 2. Посещение внеклассных/внеурочных праздничных и досуговых мероприятий.	Использовать внеклассные/внеурочные формы работы для повышения у учащихся мотивации к изучению предмета. Способствовать развитию творческих способностей учащихся. Способствовать формированию познавательного интереса учащихся.
Развитие коммуникативных умений учащихся на уроках английского языка	Консультация методиста. Посещение уроков и анализ деятельности учителя по развитию коммуникативных умений учащихся.	Уметь создать педагогические условия для выявления и развития коммуникативных умений учащихся.
Организация дифференцированного подхода в обучении	1. Консультация заместителя директора по УВР, курирующего предмет. 2. Взаимопосещение уроков и анализ организации дифференцированного подхода в обучении.	Уметь осуществлять подбор учебного материала с учётом уровня обученности учащихся.
Рефлексия педагогической деятельности	1. Анкетирование «Профессиональная готовность и пригодность учителя к педагогической деятельности». 2. Самооценка профподготовки учителя – молодого специалиста.	Уметь анализировать собственную педагогическую деятельность. диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению и самореализации.
Перспективное	1. Консультация по выявлению	Уметь планировать работу

<p>планирование на следующий учебный год</p>	<p>сильных и слабых сторон в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Анализ работы за текущий учебный год.</p>	<p>по самообразованию на будущий учебный год.</p>
<p>Публикация методических разработок</p>	<p>1. Консультация заместителя директора по УВР. 2. Анализ работы педагогических сайтов и педагогических сообществ по предоставлению возможности публикаций методических разработок и планов уроков.</p>	<p>Принять активное участие в печатной деятельности.</p>

***Персонализированная программа наставничества по направлению
«Педагог, испытывающий потребность в освоении технологий»
Ждановой Елены Владимировны, учителя русского языка и литературы***

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу со специалистами по освоению современных педагогических технологий; деятельность по адаптации педагогических кадров к новым условиям; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное освоение деятельностных технологий, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении деятельностных технологий;
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Фамилия, имя, отчество наставляемого:	Жданова Елена Владимировна
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Фамилия, имя, отчество наставника:	Литвиненко Светлана Николаевна
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория:	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Название мероприятия	Форма проведения	Планируемые результаты
Изучение нормативно-правовой базы	1. Изучение нормативно-правового обеспечения 2022-2023 учебного года (государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов). 2. Изучение методических рекомендаций по 3. Консультация учителя-наставника по составлению календарно-тематического планирования	Знать требования и содержание государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов, методических рекомендаций по предмету. Уметь составить календарно-тематическое планирование
Методическое планирование урока	1. Взаимопосещение уроков. 2. Консультация по составлению плана урока (краткого и развёрнутого конспекта урока), технологической карты урока.	Уметь ставить цели и задачи урока, планировать УУД и ожидаемые результаты, планировать этапы урока, осуществлять подбор учебного материала.
Виды самоанализа урока	1. Самоанализ урока учителя-наставника. 2. Самоанализ урока молодого специалиста. 3. Взаимопосещение уроков.	Уметь анализировать урок, планировать пути повышения его качества и эффективности.

Само- и взаимоконтроль на уроке	1. Посещение уроков коллег. Педагогическое сопровождение. 2. Консультация по подготовке учащихся к проведению четвертных контрольных работ, ВПР. 3. Консультация по выставлению отметок за триместр	Уметь объективно оценивать знания учащихся в соответствии с критериями и нормами оценивания.
Самоанализ профподготовки учителя	1. Анкетирование молодого специалиста по выявлению трудностей в работе. 2. Итоги анкетирования. Психологическое сопровождение.	Уметь оценить свою профессиональную подготовку.
Этапы подготовки современного урока	1. Консультация по подготовке современного урока. 2. Взаимопосещение уроков.	Уметь реализовать поставленные цели урока и подготовить краткий и развёрнутый план-конспект, технологическую карту урока.
Организация внеклассной/внеурочной работы по предмету	1. Консультация педагога-организатора. 2. Посещение внеклассных/внеурочных праздничных и досуговых мероприятий.	Использовать внеклассные/внеурочные формы работы для повышения у учащихся мотивации к изучению предмета. Способствовать развитию творческих способностей учащихся. Способствовать формированию познавательного интереса учащихся.
Развитие коммуникативных умений учащихся на уроках английского языка	Консультация методиста. Посещение уроков и анализ деятельности учителя по развитию коммуникативных умений учащихся.	Уметь создать педагогические условия для выявления и развития коммуникативных умений учащихся.
Организация дифференцированного подхода в обучении	1. Консультация заместителя директора по УВР, курирующего предмет. 2. Взаимопосещение уроков и анализ организации дифференцированного подхода в обучении.	Уметь осуществлять подбор учебного материала с учётом уровня обученности учащихся.
Рефлексия педагогической деятельности	1. Анкетирование «Профессиональная готовность и пригодность учителя к педагогической деятельности». 2. Самооценка профподготовки учителя – молодого специалиста.	Уметь анализировать собственную педагогическую деятельность. диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению и самореализации.
Перспективное	1. Консультация по выявлению	Уметь планировать работу

планирование на следующий учебный год	<p>сильных и слабых сторон в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Анализ работы за текущий учебный год.</p>	по самообразованию на будущий учебный год.
Публикация методических разработок	<p>1. Консультация заместителя директора по УВР, заведующего методкабинетом.</p> <p>2. Анализ работы педагогических сайтов и педагогических сообществ по предоставлению возможности публикаций методических разработок и планов уроков.</p>	Принять активное участие в печатной деятельности.

**Персонализированная программа наставничества по направлению
«Педагог, испытывающий потребность в освоении технологии»
Сагадиевой Зиляры Римовны, учителя русского языка и литературы**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу со специалистами по освоению современных педагогических технологий; деятельность по адаптации педагогических кадров к новым условиям; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное освоение деятельностных технологий, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

- формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в учреждении;
- помощь в освоении деятельностных технологий;
- формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе учреждения;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.

Участники программы

Фамилия, имя, отчество наставляемого:	Сагадиева Зиляра Римовна
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Фамилия, имя, отчество наставника:	Литвиненко Светлана Николаевна
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория:	Высшая

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – «учитель-учитель»

Промежуточные и планируемые результаты:

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь учреждения;
- повышение квалификации наставляемого;
- наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
- стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

2. План мероприятий программы наставничества

Название мероприятия	Форма проведения	Планируемые результаты
Изучение нормативно-правовой базы	1. Изучение нормативно-правового обеспечения 2022-2023 учебного года (государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов). 2. Изучение методических рекомендаций по 3. Консультация учителя-наставника по составлению календарно-тематического планирования	Знать требования и содержание государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, нормативно-правовых актов, методических рекомендаций по предмету. Уметь составить календарно-тематическое планирование
Методическое планирование урока	1. Взаимопосещение уроков. 2. Консультация по составлению плана урока (краткого и развёрнутого конспекта урока), технологической карты урока.	Уметь ставить цели и задачи урока, планировать УУД и ожидаемые результаты, планировать этапы урока, осуществлять подбор учебного материала.
Виды самоанализа урока	1. Самоанализ урока учителя-наставника. 2. Самоанализ урока молодого специалиста. 3. Взаимопосещение уроков.	Уметь анализировать урок, планировать пути повышения его качества и эффективности.

планирование на следующий учебный год	сильных и слабых сторон в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Анализ работы за текущий учебный год.	по самообразованию на будущий учебный год.
Публикация методических разработок	1. Консультация заместителя директора по УВР, заведующего методкабинетом. 2. Анализ работы педагогических сайтов и педагогических сообществ по предоставлению возможности публикаций методических разработок и планов уроков.	Принять активное участие в печатной деятельности.