**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Карымкарская средняя общеобразовательная школа»**

**Программа**

**работы наставника с молодым специалистом**

**педагогом – психологом**

**на 2024 – 2025 учебный год**

**Составитель:**

Мудрецова Нина Олеговна

педагог - наставник

**Пояснительная записка**

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями учащихся, осуществление индивидуальнойработы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог-психолог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы образовательного учреждения.

Период вхождения молодого педагога-психолога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Особенностью труда начинающих педагога-психолога является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-психологи с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

**Актуальность**

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации и видении пути своего профессионального развития особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы. Программа - современная системная единица профессиональной подготовки молодого специалиста к работе, благодаря которой обеспечивается первичное приобретение некоторых теоретических и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы» с учетом уровня квалификации вновь пришедших педагогов.

**Цели и задачи программы.**

Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. Создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.

2. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.

3. Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

4. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.

**Структура и содержание программы.**

 Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области образования.

 Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.

2. Психолого-педагогическое сопровождение.

3. Программирование и моделирование образовательного процесса.

4. Методическое сопровождение образовательного процесса.

5.Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации программы: 1 год.

Этапы реализации Программы.

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный.

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН педагога-психолога, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;

- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;

- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;

- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

2 этап. Деятельностно – технологический.

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;

- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;

- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста.

3 этап. Контрольно-оценочный этап.

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.

- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;

- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

Ожидаемые результаты:

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;

2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;

3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности;

4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;

5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.

6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

• Анкеты обратной связи.

• Оценочные формы теоретических знаний.

• Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

В работе с молодым педагогом используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

**ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит**поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

**1. Адаптационный.**Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

* требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга детей.

На данном этапе в работе с молодым педагогом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 5), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с детьми проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

**Возможные недостатки в работе начинающего педагога и**

**пути их преодоления**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Недостатки в работе молодого учителя** | **Реакция обучающихся на недостатки** | **Способы преодоления недостатков** |
| **1** | **2** | **3** |
| Неумение поддерживать внимание дошкольников | Отсутствие дисциплины и работоспособности у детей, они постоянно отвлекаются, шумят | Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса дошкольников |
| Затруднение в распределении внимания между всеми детьми | Наличие аритмии в овладении знаниями | Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех детей. Правильная расстановка акцентов |
| Острая реакция на любые отклонения в поведении детей | Неприязненное отношение к педагогу | Сочетание требовательности с доверием |
| Заигрывание перед дошкольниками, стремление понравиться | Безответственное поведение | Соблюдение меры в требованиях |
| Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях | Несерьезное, неуважительное отношение к педагогу | Тщательная обдуманность поступков |
| Неумение контролировать внимание на главном, существенном | Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении | Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации |
| Неумение соотносить существенную информацию с содержанием материала | Ощущение постоянной перегрузки | Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией  |
| Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания | Пассивное отношение к восприятию информации | Постоянное нацеливание на переосмысление главного |
| Игнорирование самостоятельной работы детей | Потеря ответственности и целеустремленности | Чередование различных видов работы на уроке |
| Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации | Безразличное отношение к информации педагога | Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления |
| Неумение опираться на коллектив детей | Пассивное поведение части детей | Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей детей |
| Недостаточное внимание к организации домашних заданий | Потеря ответственности в выполнении установки педагога | Периодическая целенаправленная проверка осмысления детьми заданий педагога |
| Механическое перенесение чужого опыта в свою работу | Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на занятии | Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации |
| Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ребенке | Отсутствие внимания, скука | Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех детей в деятельностное состояние |
| Невнимательное выслушивание опрашиваемого ребенка, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание | Нервозное состояние отвечающего ребенка | Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана) |
| Недооценка или переоценка познавательных возможностей детей | Притупление интереса к учебе | Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение) |
| Отсутствие индивидуального подхода к детям | Потеря уверенности в знаниях | Умелое и своевременное поощрение интересов детей; мотивирование к интеллектуальному росту |
| Формальное внимание к развитию познавательных способностей детей | Замедление интеллектуального развития детей, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей | Стимулирование творческой активности |
| Нерациональное распределение времени на занятии | Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе | Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении) |

**2. Основной, проектировочный этап:**

* проводится работа над темой самообразования,
* осуществляется планирование методической работы,
* вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
* начинается оформление портфолио,
* разрабатывается и организуется программа адаптации,
* осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
* педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

**3. Контрольно-оценочный этап.**

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, развитие творческого потенциала молодого педагога, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодого педагога, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть педагога, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с детьми, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

**Планирование работы наставника педагога-психолога с молодым специалистом**

**на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** |
| Сентябрь  | Введение в систему работы школы | 1. Перспективы развития образовательного учреждения.
2. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы)
3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год
 | Теоретическое занятие и практические рекомендации |
| Октябрь | Психологическое сопровождение образовательного процесса | Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни. | Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации. |
| Ноябрь | Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности | 1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.3. Примерная схема проведения коррекционного занятияпо развитию интеллектуальных способностей.4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.5. Примерный конспект одного коррекционного занятия. | Практические занятия |
| Декабрь  | Диагностическая работа. Проективные методики. | Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация. | Практическое занятие |
| Январь | Практическое занятие молодого специалиста | Структура занятия, целеполагание, составление плана. | Просмотр занятия, анализ, самоанализ. |
| Февраль | Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска» | Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у детей.Составление характеристик на детей. | Практическое занятие |
| Март | Система организации просветительской работы | Структура консультирования родителей и педагогов. | Теоретическое занятие |
| Апрель | Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ. | Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы. | Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.  |
| Май | Анализ деятельности по плану работы за отчетный период | Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы. | Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год. |

**Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Приложение 1

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА**

**ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**Образовательное учреждение**

***МБОУ «Карымкарская средняя общеобразовательная школа»***

**Педагог-психолог*: Чувашова Алла Викторовна***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название диагностируемой позиции | да | частично | нет |
| **Испытываю проблемы** |
| 1. **Нормативно-правовая база**
 |
| - знание федерального закона «Об образовании в РФ»,- образовательных стандартов,- норм оценки результатов учебной деятельности детей. |  |  |  |
| 1. **В урочной деятельности:**
 |  |  |  |
| 2.1.Разработка учебных рабочих программ |  |  |  |
| 2.2. Моделирование занятия |  |  |  |
| а) | целеполагание: |  |  |  |
| - цель и задачи занятия; |  |  |  |
| - пути мотивации детей. |  |  |  |
| б) | содержание: |  |  |  |
| - объем подачи материала; |  |  |  |
| - структура содержания; |  |  |  |
| - формы подачи содержания. |  |  |  |
| - разработка технологической карты занятия |  |  |  |
| в) | методики: |  |  |  |
| - методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.); |  |  |  |
| - средства (наглядные, технические и др.); |  |  |  |
| - приёмы:активизация познавательной деятельности;активизация мыслительной деятельности;активизация творческой деятельности. |  |  |  |
| 1. Реализация:
 |
| а) | целеполагания: |  |  |  |
| - определение места предъявления целей и задач (начало – конец) занятия; |  |  |  |
| - определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) занятия; |  |  |  |
| б) | содержания: |  |  |  |
|  | - с использованием инновационных педагогических технологий (элементов):проектной;игровой;развивающего обучения;развития критического мышления;другие. |  |  |  |
| в) | проведение занятий различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.) |  |  |  |
| г) | приемы формирования УУД |  |  |  |
| д) | в организации работы с детьми с разным уровнем познавательных способностей: |  |  |  |
|  | - парной; |  |  |  |
|  | - групповой; |  |  |  |
|  | - по само- и взаимоконтролю; |  |  |  |
|  | - по оценке и самооценке; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| е) | в применении на уроке: |  |  |  |
|  | - ИКТ; |  |  |  |
|  | - изготовление и применение ЭОР и ЦОР; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| 2.4. Рефлексия |  |  |  |
| а) | в выборе: |  |  |  |
|  | - оснований для самоанализа; |  |  |  |
|  | - критериев для анализа деятельности детей; |  |  |  |
|  | - показателей для анализа результатов деятельности детей. |  |  |  |
| б) | в проведении: |  |  |  |
|  | - анализа и самоанализа занятия |  |  |  |
| 1. **Во внеклассной деятельности**
 |
| 3.1. | Разработка плана воспитательной работы |  |  |  |
| 3.2. | Проведение: |  |  |  |
|  | - классных часов; |  |  |  |
|  | - тематических внеклассных мероприятий; |  |  |  |
|  | - мероприятий с привлечением родительской общественности; |  |  |  |
|  | - мониторинговых мероприятий |  |  |  |
| 1. **Во внеурочной деятельности:**
 |  |  |  |
|  | - подготовка детей к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам; |  |  |  |
|  | - подготовка детей к продолжению образования. |  |  |  |
| **Хотелось бы** |
|  | - послушать: |  |
|  | - изучить: |  |
|  | - обсудить: |  |
|  | - увидеть: |  |
|  | - попробовать: |  |

Приложение 2

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**наставничества**

**Ф.И.О. молодого специалиста: *Чувашова Алла Викторовна***

**Профессия (должность)** *педагог-психолог*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчетный период:***2024-2025 учебный год*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Сроки исполнения | Оценка выполнения (дата, подпись наставника) |
|  | Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения |  |  |
|  | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности |  |  |
|  | Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией и т.д. |  |  |
|  | Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.) |  |  |
|  | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.) |  |  |
|  | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества |  |  |
|  | Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии) |  |  |
|  | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи |  |  |
|  | Подготовка к аттестации молодого специалиста |  |  |
|  | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения |  |  |
|  | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      дата                                                       подпись наставника

Ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

        дата                             подпись молодого специалиста

Приложение 3

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Молодой специалист\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическое объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Периоды наставничества         с «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

                                               по «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Краткая характеристика****достигнутых показателей** |
| Знания по профилю работы |  |
| Навыки по профилю работы |  |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей |  |
| Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности) |  |
| Отношение к работе |  |
| Работоспособность |  |
| Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях) |  |
| Дисциплинированность |  |
| Взаимоотношение с коллегами |  |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности |  |

Вывод

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рекомендации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                        (подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

1. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В [разделе](https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2016/09/21/programma-nastavnichestvo#id.4d34og8) "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Приложение 4

**Памятка для молодого учителя**

1. В кабинет приходите немного раньше, убедитесь, что все готово к занятию, мебель хорошо расставлена, доска чистая, подготовлены технические и ИКТ средства. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все дети приветствовали вас организованно. Осмотрите, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание детей на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. Занятие начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - обучающиеся начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Занятие ведите так, чтобы каждый ребенок постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье нарушают дисциплину.
3. Детей необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп занятия необходимо постоянно контролировать, помогать детям, испытывающих затруднения, чтобы они смогли поверить в свои силы, чтобы сохранять набранный темп занятия. Держите в поле зрения всех и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
4. Просьбы и вопросы к тем детям, которые часто занимаются на занятии посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
5. Оценивая знания, мотивируйте своих детей, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ребенку, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
6. Занятие заканчивайте общей оценкой всех и отдельных детей. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
7. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
8. В ситуациях недисциплинированности ребят, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой ко всем детям, найдите свой "ключ" к воспитанникам.

Приложение 5

**Памятка для наставника**

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с детьми. Трудные темы разрабатывайте совместно. Постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте занятия молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.