

Северо-Западное управление министерства образования и науки Самарской области
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа с. Надеждино
муниципального района Кошкинский Самарской области

446802, Самарская область, Кошкинский район, село Надеждино, ул. Центральная, 61 телефон 8(846)50-44-2-48

ИНН 6381019182, КПП 638101001, e-mail: nadezh@sch.yartel.ru

СОГЛАСОВАНО

Куратор,
и.о. зам. директора по ВР
_____ Балабойко Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
_____ А.И. Романов
приказ № 113 от «14» ноября 2020 г.

Персонифицированная программа наставничества

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника:

Романов Иван Александрович учитель физики

Ф.И.О. наставника, должность наставника:

Романова Татьяна Александровна, учитель математики

Ф.И.О. куратора должность куратора:

Балабойко Наталья Николаевна, и.о. зам. директора по ВР

ОУ ГБОУ СОШ с. Надеждино

1 год. I Период наставничества: Введение в должность.

с « 14 » ноября 2020 г. по « 31 » мая 2021г.

2 – 3 год. II Период наставничества: Профессиональное развитие молодого специалиста. с « 01 » сентября 2021 г. по « 31 » мая 2023г.

4 – 5 год. III Период наставничества: Развитие потенциала молодого специалиста. с « 01 » сентября 2023 г. по « 31 » мая 2025г.

Программа корректироваться поэтапно в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами

2020 г.

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. С новыми поставленными задачами перед образованием в России проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 2020 года.

Наставничество – это один из наиболее эффективных способов обучения и развития сотрудников. Наставник способствует закреплению знаний, получаемых наставляемым в ходе программы, его быстрому привыканию к рабочему месту. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, учителей наставников, обучающихся, родителей. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа наставничества предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Программа наставничества по модели «Учитель — учитель» в школе особенно актуальна для молодых педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность. В условиях современных образовательных требований они сталкиваются с необходимостью быстро адаптироваться к работе, осваивать новые методики и технологии преподавания. Наставничество помогает молодым учителям избежать профессиональных ошибок, формирует у них уверенность в своих силах и повышает их педагогическую компетентность. Опытный наставник может поделиться не только своими знаниями, но и практическими приёмами, которые помогут эффективно взаимодействовать с

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

учениками и коллегами. Кроме того, такая программа способствует укреплению профессионального сообщества внутри школы, создавая атмосферу поддержки и сотрудничества. Это особенно важно в условиях постоянных изменений в образовательной системе и повышенного внимания к качеству педагогической работы.

Школьное наставничество призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Программа наставничества разработана в соответствии документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».
- Федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы», «Учитель будущего» национального проекта "Образование"
- Региональный проект Современная школа (Самарская область) на 2018 – 2024 г.г.
- Устав ГБОУ СОШ с. Надеждино
- «Положением о наставничестве» ГБОУ СОШ с. Надеждино.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и наставляемого;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению наставляемого;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием рабочей программы, календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

профессиональное становление наставляемого.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа наставничества направлена на ликвидацию выявленных профессиональных дефицитах молодого педагога.

В ходе организации первичной диагностики по выявлению профессиональных дефицитов молодого педагога на начальном этапе были выявлены следующие **профессиональные дефициты**:

- Применение в образовательной деятельности проблемного обучения и других современных образовательных технологий;
- Организация работы со слабо мотивированными обучающимися;
- Осуществление адресной работы с одаренными детьми;
- Осуществление эффективной самопрезентации /публичного выступления.

Выяснилось, что молодой педагог также **испытывает затруднения при**:

- Составлении рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей;
- Разработке программ курсов внеурочной деятельности, учебных курсов;
- Формировании мотивации к обучению, развитию познавательных интересов обучающихся;
- Освоении и применении современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности;
- Прогнозировании результатов своей профессиональной деятельности;
- Осуществлении оценки и коррекции собственной деятельности;
- Использовании технологии формирующего оценивания;
- Выборе оптимальных методов, форм приемов и средств обучения;
- Осуществлении адресной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- Формировании мотивации к обучению;
- Разрешении конфликтных ситуаций;
- Взаимодействии с родителями обучающихся;
- Организации совместной деятельности родителей и обучающихся.

На ликвидацию профессиональных дефицитов молодого педагога выявленных на начальном этапе и будет направлена деятельность наставника и куратора.

Цель программы наставничества: Совершенствование компетенций молодого педагога в применении современных образовательных технологий, компетенций по применению индивидуального подхода к различными категориями детей, компетенций эффективной самопрезентации и повышение профессионального мастерства молодого педагога.

Задачи наставника:

- участвовать в адаптации наставляемого, формировать корпоративные нормы
- осуществлять подготовку наставляемого в соответствии с персонифицированной программой наставнической деятельности;
- оказывать методическую помощь по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- мотивировать наставляемого на достижение поставленных целей и задач
- выявлять проблемы, возникающие у наставляемого в процессе обучения и возможные варианты их решения;
- способствовать повышению профессионализма молодого педагога с учётом затруднений и достижений;
- создавать условия наставляемому для самостоятельного выполнения заданий;
- контролировать и оценивать готовность наставляемого к выполняемой им работе;
- мотивирование участия специалиста в творческой деятельности, в непрерывном самообразовании, развитии способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, способности формировать индивидуальный стиль творческой деятельности молодого педагога
- предоставлять обратную связь;
- предоставлять отчёт по реализации персонифицированной программы наставнической деятельности
- повышать собственную компетенцию в качестве наставника.

Руководящие принципы наставника

Наставник слушает	Поддерживает зрительный контакт и посвящает наставляемому все свое внимание
Наставник рекомендует	Помогает наставляемому найти направление в жизни, но не подталкивает его.
Наставник рассказывает	Дает представление о перспективах подростка, помогает определить цели и приоритеты
Наставник обучает	Рассказывает о жизни и собственной карьере
Наставник представляет	Помогает наставляемому избежать ошибок и извлечь уроки

свой опыт	из жизненных ситуаций
Наставник доступен	Предоставляет ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставник критикует, но конструктивно	При необходимости наставник указывает области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на его/ее характере
Наставник поддерживает	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставник точен	Дает конкретные советы, «раскладывает по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставник неравнодушен	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии
Наставник успешен	Не только успешен сам по себе, но и способствует успехам других людей
Наставник вызывает восхищение	Он пользуется уважением в своей организации и в обществе

Основные компетенции, необходимые современному наставнику

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

подопечного;

- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Большую роль в организации наставничества играет «**обратная связь**»

Умение предоставлять эффективную обратную связь — одна из важнейших задач наставника.

Обратная связь – это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

Правила предоставления обратной связи:

- Конфиденциальность общения (без 3-х лиц);
- Беседу проводить ровным эмоционально, но прямым тоном;
- Беседу начинать с позитивных моментов в работе наставляемого, его успехов;
- Запрещено критиковать наставляемого как личность. Обсуждать только его действия и реальное поведение на работе. Апеллировать только к фактам и реальным событиям
- Совместно с наставляемым обсуждать дальнейшие действия. Договариваться о контрольных сроках и ожидаемых результатах.

Принципы предоставления обратной связи

Предоставляя сотруднику обратную связь, необходимо помнить, что она должна быть:

- Конкретная – описывает конкретный факт или пример поведения;
- Своевременная – актуальная на данный момент (не говорите о том, что было когда-то ранее);
- Адаптивная – под человека, который перед вами;
- С последствиями – указываю на последствия данного поведения: как оно влияет на меня, на других, на рабочий процесс;
- Фокусированная на поведении, которое можно изменить, а не на личности человека;
- С желаемыми вариантами поведения, которые вы хотели бы видеть в будущем;
- Краткая (содержащая 5-7 единицы информации);
- Личная (использую слова «Я думаю», «Я вижу» ...т.п.)

Можно использовать оба вида обратной связи: развивающую и мотивирующую.

Развивающая обратная связь – информация о неэффективных действиях сотрудника, которую Вы сообщаете ему для того, чтобы он изменил свои действия в будущем.

Мотивирующая обратная связь – информация с элементами похвалы об эффективных действиях сотрудника, которую Вы сообщаете ему для того, чтобы он использовал данную модель поведения в будущем

Алгоритм предоставления развивающей обратной связи

№	Шаг	Рекомендация
1	Обозначить цель встречи	Обозначить цель встречи – обсуждение действий наставляемого
2	Отметить позитивные моменты	Отметить позитивные моменты, имеющие отношение к теме встречи. Стремиться к сбалансированности обратной связи
3	Указать на действия	Безоценочно указать на конкретные действия наставляемого в конкретной ситуации.
4	Запросить самооценку	Запросить у наставляемого его оценку действий. Обеспечить диалогичность обратной связи
5	Дать свою оценку	Дать свою оценку действиям наставляемого. Фокусироваться на конкретных действиях, избегать оценок личности
6	Обосновать необходимость изменения	Обосновать необходимость изменения способа действий. Указать на последствия. «Продать идею» необходимости действовать по-другому
7	Дать рекомендации	Сформулировать конкретные рекомендации по изменению способа действий. Стремиться к тому, чтобы обратная связь была развивающей

Алгоритм предоставления мотивирующей обратной связи

№	Шаг	Рекомендация
1	Обозначить цель встречи	Обозначить цель встречи – обсуждение действий наставляемого
2	Отметить полученный результат	Сфокусируйтесь на достигнутом результате или полученном эффекте от работы наставляемого
3	Выделить эффективные действия наставляемого	Выделите те эффективные действия наставляемого, которые привели к получению желаемого результата
4	Завершить беседу призывом	Замотивируйте, побудите сотрудника на использование успешных действий в будущем отметив, то, как их применение в рабочих ситуациях помогут организации и лично ему достигать результатов в перспективе

Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться и расти профессионально.

Руководящие принципы наставника

Наставник слушает	Поддерживает зрительный контакт и посвящает наставляемому все свое внимание
Наставник рекомендует	Помогает наставляемому найти направление в жизни, но не подталкивает его.
Наставник рассказывает	Дает представление о перспективах подростка, помогает

	определить цели и приоритеты
Наставник обучает	Рассказывает о жизни и собственной карьере
Наставник представляет свой опыт	Помогает наставляемому избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставник доступен	Предоставляет ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставник критикует, но конструктивно	При необходимости наставник указывает области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на его/ее характере
Наставник поддерживает	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставник точен	Дает конкретные советы, «раскладывает по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставник неравнодушен	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии
Наставник успешен	Не только успешен сам по себе, но и способствует успехам других людей
Наставник вызывает восхищение	Он пользуется уважением в своей организации и в обществе

«Кодекса наставника»:

- Не осуждаю, а предлагаю решение
- Не критикую, а изучаю ситуацию
- Не обвиняю, а поддерживаю
- Не решаю проблему сама, а помогаю решить ее наставляемому
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
- Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
- Не утверждаю, а советуюсь
- Не отрываюсь от практики
- Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
- Не разглашаю внутреннюю информацию

Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Выстраиваю свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя (первый самый сложный):

- **1 –й год работы. Введение в должность. Адаптация** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности.).
- **2 – 3-й год работы. Профессиональное развитие молодого специалиста** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности, аттестация по должности, формирование потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста);
- **4 – 5-й год работы. Развитие потенциала молодого специалиста** преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности, создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала).

Основные компетенции, необходимые современному наставнику

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Этапы реализации Программы наставничества

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

- Этап 1. Введение в должность (1 год)
- Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста (второй – третий год).
- Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста (четвертый – пятый год).

Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- **Активизация практических навыков преподавания:** Освоение современных образовательных технологий, включая проблемное обучение и формирующее оценивание.
- **Повышение профессиональной компетентности:** Развитие навыков работы с различными категориями обучающихся (одаренные дети, дети с ОВЗ, слабо мотивированные учащиеся); положительная результативность работы с одаренными детьми; повышение качества обученности учащихся и успешное прохождение государственной итоговой аттестации обучающимися;
- **Улучшение навыков самопрезентации и публичных выступлений:** Формирование уверенности при выступлениях на педагогических советах, семинарах, конкурсах, конференциях.
- **Развитие навыков планирования и анализа образовательной деятельности:** Умение составлять рабочие программы, программы курсов внеурочной деятельности, прогнозировать результаты профессиональной деятельности.
- **Формирование навыков взаимодействия с родителями:** Эффективное взаимодействие с родителями обучающихся, организация совместных мероприятий.
- **Повышение уровня мотивации учащихся:** Освоение методик формирования познавательного интереса и мотивации к обучению.
- **Создание собственных педагогических продуктов:** Разработка методических материалов, дидактических пособий, публикаций.
- **Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях:** Активное участие в конкурсах, фестивалях, профессиональных сообществах.
- **Формирование портфолио достижений:** Создание профессионального портфолио, включающего разработки, результаты педагогической деятельности и участие в конкурсах.
- **Успешное прохождение аттестации:** Повышение квалификационной категории благодаря развитию профессиональных компетенций.
- **Повышение качества обученности учащихся:** Улучшение успеваемости обучающихся, успешное прохождение ими государственной итоговой аттестации.

Для наставника:

- **Эффективный способ самореализации:** Возможность применять свои знания и опыт в новых ролях, делаясь ими с молодыми педагогами.
- **Повышение профессиональной компетентности в области наставничества:** Освоение современных методов диагностики и ликвидации профессиональных дефицитов, достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- **Развитие лидерских качеств и коммуникативных навыков:** Укрепление навыков конструктивного общения, мотивации и поддержки молодых педагогов.

- **Создание благоприятной атмосферы в коллективе:** Формирование культуры сотрудничества и профессиональной поддержки.
- **Развитие навыков самоанализа и рефлексии:** Способность оценивать эффективность своей наставнической деятельности.

Для образовательной организации:

- **Адаптация молодых специалистов:** Успешное вхождение молодых педагогов в профессиональное образовательное пространство.
- **Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов:** Повышение квалификации молодых специалистов и наставников.
- **Снижение уровня текучести кадров:** Укрепление кадрового состава за счет успешной адаптации и закрепления молодых специалистов.
- **Повышение качества образовательного процесса:** Улучшение результатов обученности учащихся, повышение успешности прохождения государственной итоговой аттестации.

Комментарии: ожидаемый результат обсуждается с наставляемым и согласуется с куратором

ПЕРВЫЙ ГОД

Этап 1. Введение в должность

1. Адаптационный период

На данном этапе наставник:

- Определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста.
- Выявляет профессиональные дефициты и недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- Содействует быстрому и эффективному вхождению молодого педагога в образовательный процесс.

Цель этапа:

Совершенствование компетенций молодого педагога в применении современных образовательных технологий, компетенций организации адресной работы с одаренными детьми и со слабо мотивированными обучающимися; компетенций эффективной самопрезентации

Основные задачи:

- Формировать у молодого педагога понимания профессиональных обязанностей, полномочий и ответственности.
- Познакомить с условиями работы, правилами внутреннего распорядка, традициями школы, с должностными инструкциями, системой отчетности и взаимодействием с коллегами.
- Составление «Дорожной карты» профессионального развития молодого педагога сроком на год.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее первой недели со дня начала кураторства составляет «Дорожную карту» профессионального развития молодого педагога сроком на год

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Мероприятия по адаптации:

- Проводятся в первые 4 месяца работы молодого специалиста.
- Включают в себя:
 - Ознакомление с историей и развитием учреждения, миссией, Уставом, Программой развития школы, Коллективным договором.
 - Представление администрации ОО
 - Ознакомление с политикой в области работы с родителями.
 - Анализ должностных обязанностей совместно с молодым специалистом.
 - Ознакомление с правилами внутреннего распорядка.
 - Обсуждение стиля управления, особенностей корпоративной культуры, традиций учреждения.
 - Ознакомление с организационной структурой школы.
 - Проведение инструктажа по технике безопасности и оказанию неотложной помощи.
 - Ознакомление с требованиями к внешнему виду, пропускной системой.
 - Ознакомление с кабинетом, рабочим местом, оснащением, методическими материалами.
 - Объяснение особенностей использования ТСО, персонального компьютера, локальной сети учреждения.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- «Дорожная карта» профессионального развития молодого педагога (далее «Дорожная карта»)

Зам. директора по УВР совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют «Дорожную карту».

Результаты оценки адаптации молодого педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого учителя.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым педагогом:

- Проводится наставником в присутствии куратора.
- Сообщаются результаты оценки и обсуждаются способы улучшения работы молодого специалиста.
- Вносятся изменения в индивидуальный план профессионального развития.
- При необходимости корректируется процесс кураторства.
- Молодой специалист знакомится с заключением об адаптации.

Документооборот:

- Все материалы и результаты оценки в течение двух дней после собеседования помещаются в личное дело молодого специалиста.

2. Основной период.

Этот этап включает **активную работу наставника с молодым специалистом** и направлен на:

- Закрепление на практике основ педагогики, психологии и методики обучения.
- Развитие профессиональных компетенций, необходимых для проведения учебных занятий.
- Овладение современными образовательными технологиями.
- Ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов.
- Развитию умения организации научно-исследовательской деятельности обучающихся.

Цель этапа:

- *Проанализировать компетенции молодого учителя.*
- *Спланировать мероприятия, обеспечивающие закрепление основ педагогики, психологии и методики обучения на практике.*
- *Содействовать развитию навыков эффективного преподавания и самопрезентации.*

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го периода составляет **проект индивидуального плана профессионального развития**, до конца года работы молодого специалиста.

Мероприятия:

- Посещение уроков молодого педагога наставником (не менее 10-15 занятий).
- Проведение анализа и разбора уроков с акцентом на применение образовательных технологий.
- Консультации по разработке рабочих программ, планированию учебных занятий.

- Проведение мастер-классов по современным методам обучения и оценивания.
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в работе «Школы молодого педагога» СЗУ МОиН СО
- участие в мероприятиях, организованных в ГБОУ СОШ с. Надеждино

Формы работы:

- Самообучение.
- Наставничество (консультации, мастер-классы, анализ уроков).
- Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях.
- Участие в работе «Школы молодого педагога» СЗУ МОиН СО.

Оценка профессионального развития молодого специалиста

- Проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.
- Организация оценки осуществляется куратором.

Документы для оценки:

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития.
- «Дорожная карта» с отметками о выполнении мероприятий.
- «Дорожная карта» развития потенциала молодого учителя.

Процесс оценки:

- Куратор проводит собеседование с молодым специалистом.
- Анализируются результаты, достижения, динамика устранения дефицитов.
- Обсуждаются способы дальнейшего профессионального роста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

3. Рефлексия.

Цель этапа:

- Оценить достигнутые результаты.
- Обеспечить дальнейшее развитие профессиональных компетенций.
- Определить перспективных работников для формирования кадрового резерва.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и

третьего года работы в ОУ.

Мероприятия:

- Анализ выполненных задач и достигнутых результатов.
- Оценка устранения профессиональных дефицитов.
- Разработка рекомендаций для дальнейшего профессионального роста.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет «Дорожную карту» развития потенциала. В процессе работы «Дорожная карта» молодого педагога может быть откорректирована по инициативе учителя-наставника или самого наставляемого.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодых педагогов;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ;
- выступление на педсоветах, семинарах и конференциях;
- участие в работе «Школы молодого педагога» СЗУ МОиН СО.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется куратором.

Документы для оценки:

- «Дорожная карта» с итоговыми отметками.
- Отчет наставника о проделанной работе.
- Анкета обратной связи от молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит наставник в присутствии куратора, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает куратору следующие документы:

Процесс оценки:

- Собеседование с молодым специалистом, анализ итогов года.
- Обсуждение перспектив профессионального роста и развития.

- Формирование рекомендаций и предложений по дальнейшему развитию.

Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается **эффективной**, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Документооборот:

- Все материалы и результаты оценки в течение трех дней после собеседования помещаются в личное дело молодого специалиста.

Ожидаемые результаты

- Повышение уверенности наставляемого в преподавании учебных предметов: физика, математика, география.
- Повышение качества проведения уроков.
- Освоение современных технологий и подходов к преподаванию.
- Повышение интереса учеников к изучаемым предметам
- Первые достижения обучающихся.

В программу внесены коррективы на основе диагностики от 01.11.2021 г., согласованные с куратором.

Этап 2 (второй – третий год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

В ходе организации диагностики по выявлению профессиональных дефицитов молодого педагога по окончании 1 этапа реализации Персонифицированной программы наставничества были выявлены следующие **профессиональные дефициты:**

- Организация работы со слабо мотивированными обучающимися;
- Осуществление адресной работы с одаренными детьми;

Выяснилось, что молодой педагог также **испытывает затруднения при:**

- Осуществление эффективной самопрезентации /публичного выступления.
- Прогнозировании результатов своей профессиональной деятельности;
- Использовании технологии формирующего оценивания;
- Осуществлении адресной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- Формировании мотивации к обучению;
- Разрешении конфликтных ситуаций;
- Взаимодействии с родителями обучающихся;
- Организации совместной деятельности родителей и обучающихся.

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

На ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов молодого педагога на и будет направлена деятельность наставника и куратора.

Цели этапа:

- *Углубление педагогических знаний и навыков молодого специалиста.*
- *Формирование устойчивых профессиональных компетенций для успешной педагогической деятельности.*
- *Развитие самостоятельности в работе и способности принимать обоснованные решения.*
- *Формирование навыков анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности.*
- *Вовлечение молодого учителя в профессиональные коллективные мероприятия, участие в педагогических сообществах.*
- *Развить у молодого педагога компетенции в области применения проблемного обучения и современных образовательных технологий, способствовать уверенной и осознанной интеграции данных методов в образовательный процесс.*
- *Развить у молодого педагога компетенции в области организации работы со слабо мотивированными обучающимися, повысить их учебную активность и вовлеченность в образовательный процесс*
- *Развить у молодого педагога компетенции в области организации адресной работы с одаренными детьми, создать условия для их интеллектуального, творческого и личностного развития*

Основные задачи:

1. Совершенствование методической базы

- **Изучение и применение современных методик преподавания, в том числе:**
 - Проблемное обучение, проектные и исследовательские методы.
 - Интерактивные методы, цифровые образовательные ресурсы, игровые технологии.
 - Дифференцированный подход в обучении.
- **Адаптация методик к разным возрастным группам и уровням подготовки учащихся.**
 - Дифференцированный подход в обучении: разработка разноуровневых заданий с учетом подготовки и способностей учащихся; применение индивидуальных траекторий обучения.
 - Наставник посещает уроки молодого учителя и предоставляет развёрнутую обратную связь.
 - Молодой учитель посещает уроки наставника для переноса эффективных методов в свою практику.
- **Выбор оптимальных форм работы: применение проблемного и исследовательского обучения**
- **Диагностика уровня подготовки учащихся:**

- Проведение входных диагностических работ для определения стартового уровня знаний.
- Регулярный мониторинг успеваемости и корректировка методик в зависимости от результатов.
- **Поддержка мотивации к обучению**
- 2. Отработка практических навыков**
- **Проведение уроков с применением современных образовательных технологий и интерактивных методов.**
- **Организация работы с разными категориями учащихся:**
 - Работа с одаренными детьми (индивидуальные программы развития, исследовательская деятельность).
 - Работа с слабо мотивированными учащимися (методы активизации познавательной деятельности).
 - Адресная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (дифференцированный и индивидуальный подход).
 - Организация профилактической работы с «детьми группы риска».
- **Отработка навыков организации групповой и индивидуальной работы с учащимися.**
- **Формирование мотивации к обучению и развитие познавательных интересов у обучающихся.**
- **Использование технологий оценивания:**
 - Формирующее оценивание.
 - Разработка критериев оценивания знаний и умений учащихся.
 - Объективная оценка учебных достижений.

3. Рефлексия и анализ

- **Регулярный анализ проведенных уроков** по заранее согласованным критериям совместно с наставником.
- **Выявление профессиональных дефицитов** и анализ динамики их устранения.
- **Разработка планов корректировки и улучшения практики преподавания.**
- **Оценка и коррекция собственной деятельности:**
 - Прогнозирование результатов профессиональной деятельности.
 - Самоанализ и рефлексия.
 - Оценка успешности выбранных методик и форм работы.

4. Развитие педагогической инициативы

- **Создание и реализация учебных и внеурочных проектов:**
 - Разработка учебно-методических материалов, сценариев мероприятий.
 - Организация и проведение предметных недель, творческих мероприятий.
 - Реализация учебных или внеурочных проектов с учащимися.
- **Вовлечение в профессиональные сообщества и мероприятия:**

- Участие в конференциях, вебинарах, педагогических советах, профессиональных конкурсах.
- Публикация методических разработок, участие в обсуждениях на профессиональных платформах.
- **Становление как педагога дополнительного образования:**
 - Разработка и реализация дополнительных образовательных программ.
 - Организация кружков и секций по предмету (физика, математика, география).

Формы работы наставника и молодого специалиста:

1. Совместное планирование

- **Составление тематических планов, сценариев уроков и технологических карт.**
- **Анализ календарно-тематического планирования с целью внедрения новых подходов.**
- **Планирование и проведение учебных занятий с использованием современных образовательных технологий.**

2. Наблюдение и сопровождение

- **Посещение уроков молодого педагога наставником с последующей развёрнутой обратной связью.**
- **Взаимное посещение уроков:**
 - Молодой педагог посещает уроки наставника для переноса эффективных методов в свою практику.
 - Обсуждение увиденных приёмов и методов обучения.

3. Курирование профессионального развития

- **Рекомендации по дополнительному обучению:**
 - Курсы повышения квалификации, вебинары, тренинги.
- **Совместная работа с профессиональной литературой и методическими материалами.**
- **Консультации и мастер-классы от наставника.**

4. Создание и реализация проектов

- **Создание и реализация учебных и внеурочных проектов.**
- **Проведение предметных недель, творческих мероприятий и конкурсов.**
- **Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся.**

5. Регулярные встречи для обсуждения прогресса

- **Ежемесячные мини-консультации.**
- **Квартальные контрольные точки:**
 - Обсуждение достигнутых результатов, выявленных трудностей и планов на будущее.

Критерии эффективности этапа:

- **Устойчивое повышение качества уроков:**
 - Оценки учащихся, результаты наблюдений наставника, участие в олимпиадах и конкурсах.

- **Формирование у молодого специалиста способности к самоанализу и рефлексии.**
- **Проявление инициативы в профессиональной деятельности.**
- **Активное участие в жизни педагогического коллектива и школьного сообщества.**
- **Положительные отзывы коллег, учащихся и родителей.**

Ожидаемые результаты этапа:

- **Молодой учитель становится уверенным профессионалом, способным к планированию, организации и проведению уроков на высоком уровне.**
- **Ликвидация выявленных профессиональных дефицитов.**
- **Формирование устойчивых профессиональных компетенций.**
- **Углубленное развитие как учителя физики, математики, географии, а также педагога дополнительного образования.**
- **Формирование чувства ответственности за образовательные результаты учащихся.**
- **Закрепление навыков работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.**
- **Развитие лидерских качеств, проявление педагогической инициативы.**
- **Активное участие в профессиональных сообществах, конкурсах, конференциях.**
- **Работа с образовательными программами и учебными планами:**
 - Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей.
 - Разработка программ курсов внеурочной деятельности.
 - Анализ и использование локальных нормативных документов.

Ожидаемые результаты:

- **Повышение профессиональной компетентности:**
 - Применение современных методик преподавания, включая проблемное и исследовательское обучение.
 - Сформированно умение разрабатывать и проводить уроки с использованием проблемного обучения.
 - Внедрение в практику современных образовательных технологий (кейс-методы, проектное обучение, перевернутый класс).
- **Формирование устойчивых профессиональных навыков:**
 - Освоение технологии формирующего оценивания.
 - Прогнозирование результатов профессиональной деятельности.
- **Развитие навыков самопрезентации и публичного выступления:**
 - Уверенное поведение перед аудиторией, умение управлять вниманием слушателей.
 - Владение методами структурирования выступления и использования визуальных материалов.
 - Развитие навыков импровизации и ответов на вопросы аудитории.
 - Повышение уровня убедительности и влияния в профессиональной коммуникации
 - Владение техниками импровизации и ответов на вопросы.
- **Адресная работа с разными категориями учащихся:**
 - Применение методов поддержки одаренных детей.
 - Адаптация образовательной среды для детей с ОВЗ.
- **Формирование мотивации к обучению:**

- Использование игровых технологий и цифровых ресурсов.
- Применение мотивационных заданий.
- **Развитие самостоятельности и рефлексии:**
 - Умение анализировать и корректировать свою деятельность.
 - Принятие обоснованных педагогических решений.
- **Улучшение коммуникативных навыков и взаимодействия с родителями:**
 - Эффективное общение с родителями и организация совместных мероприятий.
 - Конструктивное разрешение конфликтных ситуаций.
- **Вовлечение в профессиональные коллективные мероприятия:**
 - Участие в педагогических сообществах, конкурсах, конференциях.
 - Обмен опытом с коллегами, развитие лидерских качеств.
- **Повышение качества образовательного процесса:**
 - Повышение успеваемости и вовлеченности учащихся.
 - Применение инновационных образовательных подходов.

В программу внесены коррективы на основе диагностики от 01.09.2023 г., согласованные с куратором.

Этап 3 (четвертый – пятый год)

Развитие потенциала молодого специалиста

В ходе организации диагностики по выявлению профессиональных дефицитов молодого педагога по окончании 2 этапа реализации Персонифицированной программы наставничества было выявлено что молодой педагог также **испытывает затруднения при:**

- Организация работы с одаренными обучающимися;
- Организация работы со слабо мотивированными обучающимися;
- Осуществлении адресной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

На ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов, а также на развитие потенциала молодого педагога на и будет направлена деятельность наставника и куратора.

Цели этапа:

- *Развитие профессионального и творческого потенциала молодого специалиста.*
- *Поддержка внедрения инноваций в образовательную деятельность.*
- *Подготовка к роли наставника или лидера в профессиональном сообществе.*
- *Укрепление навыков самостоятельного принятия решений в педагогической и организационной работе.*
- *Осознание долгосрочных перспектив профессионального развития и построение индивидуальной траектории роста.*

Основные задачи:

1. Развитие профессиональной самостоятельности

КОПИЯ ВЕРНА. Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино
Романов А.И.

- Обеспечение уверенности в выборе методик и подходов к обучению.
- Формирование способности самостоятельно решать педагогические и организационные задачи.
- Углубление навыков планирования и анализа образовательной деятельности.
- Осуществление оценки и коррекции собственной педагогической деятельности.
- Эффективное использование технологий формирующего оценивания.
- Выбор оптимальных методов, форм и средств обучения.

2. Развитие исследовательской и инновационной деятельности

- Вовлечение в исследовательскую деятельность:
 - Участие в научно-исследовательских проектах.
 - Проведение педагогических экспериментов и анализ их результатов.
- Внедрение передовых образовательных технологий:
 - Использование цифровых образовательных ресурсов.
 - Использование современного оборудования Центра «Точка роста» .
- Разработка и апробация собственных методических материалов и инновационных решений.
- Создание авторских образовательных программ и учебно-методических комплексов.
- Осуществление адресной работы с одаренными детьми:
 - Разработка индивидуальных образовательных маршрутов.
 - Организация исследовательской деятельности, подготовка к олимпиадам и конкурсам.

3. Лидерство и наставничество

- Развитие лидерских качеств:
 - Формирование навыков управления образовательными проектами.
 - Организация и координация работы временных творческих коллективов.
- Участие в наставнической деятельности:
 - Консультирование менее опытных коллег, передача собственного опыта.
 - Оказание помощи в разработке образовательных программ и методических материалов.
- Организация и проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов:
 - Презентация педагогического опыта, разработанных авторских методик.
 - Проведение тренингов и вебинаров для педагогов.
- Создание профессиональных сообществ и участие в их работе:
 - Координация работы методических объединений.
 - Организация сетевого взаимодействия с коллегами.
- Подготовка к выполнению роли куратора или руководителя образовательных программ.

4. Углубление предметных и методических компетенций

- Участие в специализированных курсах повышения квалификации, стажировках, тренингах.
- Освоение и применение современных достижений науки, техники и практики в профессиональной деятельности.
- Интеграция смежных дисциплин в образовательный процесс:

- Разработка междисциплинарных уроков и проектов.
- Организация интегрированных образовательных мероприятий.
- Становление как педагога дополнительного образования:
 - Разработка и реализация дополнительных образовательных программ.
 - Организация кружков и секций.

5. Включение в профессиональное сообщество

- Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, форумах, сетевых проектах.
- Публикация методических разработок и педагогических исследований в профессиональных изданиях.
- Активное участие в педагогических сообществах и профессиональных сетях.
- Развитие навыков работы в команде педагогов для решения общих образовательных задач.
- Формирование имиджа современного, компетентного педагога-новатора.

6. Развить у молодого педагога компетенции в области организации адресной работы с одаренными детьми, создать условия для их интеллектуального, творческого и личностного развития.

7. Развить у молодого педагога компетенции в области организации работы со слабо мотивированными обучающимися, повысить их учебную активность и вовлеченность в образовательный процесс.

8. Сформировать умение применять дифференцированный и индивидуальный подход в образовательном процессе.

Формы работы наставника и молодого специалиста:

1. Сопровождение и консультации

- Рекомендации по расширению профессиональных компетенций.
- Обсуждение долгосрочных целей и планов профессионального роста.
- Консультации по исследовательской и проектной деятельности.

2. Совместные проекты

- Организация и реализация образовательных или социальных инициатив.
- Проведение интегрированных уроков и междисциплинарных мероприятий.
- Разработка и реализация совместных исследовательских проектов.
- Создание авторских методических материалов и образовательных программ.

3. Анализ и рефлексия профессиональной деятельности

- Углубленный анализ результатов работы:
 - Оценка образовательных достижений учащихся.
 - Анализ вовлеченности учащихся в образовательный процесс.
- Выявление сильных сторон и зон роста:
 - Формирование рекомендаций по дальнейшему развитию.
 - Разработка плана самообразования.

4. Поддержка в публичной деятельности

- Подготовка к публичным выступлениям:

- Участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства.
- Разработка презентационных материалов.
- Оттачивание навыков самопрезентации и публичных выступлений.

5. Постепенное снижение роли наставника

- Переход от постоянного сопровождения к консультированию в сложных или нестандартных ситуациях.
- Молодой специалист самостоятельно решает профессиональные задачи.
- Наставник выполняет роль консультанта и советника.

Критерии эффективности этапа:

- Профессиональная самостоятельность и уверенность:
 - Успешное выполнение профессиональных обязанностей без постоянного контроля наставника.
 - Готовность брать на себя ответственность за сложные задачи.
- Инициативность и инновационность:
 - Разработка новых проектов и внедрение инноваций.
 - Активное участие в профессиональных конкурсах, конференциях, сетевых сообществах.
- Лидерские качества и наставничество:
 - Выполнение роли наставника или координатора командных проектов.
 - Признание среди коллег и учащихся как авторитетного педагога.
- Профессиональное признание:
 - Победы в конкурсах, публикации, положительные результаты образовательной деятельности.

Ожидаемые результаты этапа:

- **Молодой специалист становится самостоятельным профессионалом, готовым к выполнению роли наставника или лидера в образовательном сообществе.**
- **Формируются лидерские качества, инициативность, способность к инновационной деятельности.**
- **Молодой педагог достигает высокого уровня профессиональной компетентности, в том числе:**
 - Умеет выявлять одаренных детей с учетом различных типов одаренности (интеллектуальной, творческой, спортивной и др.);
 - Владеет методами поддержки и развития одаренности;
 - Умеет разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты для одаренных детей;
 - На высоком уровне организует участие одаренных детей в конкурсах, олимпиадах, научно-исследовательской деятельности различного уровня.
- **Заложена основа для дальнейшего профессионального роста:**
 - Углубление в предметную область.
 - Административное управление.

- Методическая деятельность.
- Организована работа со слабо мотивированными обучающимися, сформированы:
 - Умение выявлять причины низкой учебной мотивации.
 - Владение методами активизации учебной деятельности.
 - Повышение вовлеченности и успеваемости слабо мотивированных учеников.
- Молодой педагог применяет дифференцированный и индивидуальный подход, сформированы:
 - Умение подбирать методы, формы и приемы обучения в зависимости от особенностей детей с ОВЗ.
 - Организация развивающей образовательной среды, учитывающей физические и психологические потребности учащихся.

«Дорожная карта» профессионального развития молодого педагога

№ n/n	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирование
Этап 1. Адаптация молодого специалиста							
1.1.	Определение дефицитов наставляемого	Проводит анкетирование, организует самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Готовит кейс анкет для потенциального наставника по определению профессиональных компетенций и для выявления дефицитов наставляемого	Ноябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Фиксация профессиональны х компетенций и дефицитов наставляемого
1.2.	Привитие корпоративной этики. Изучение локальных актов ОО	Организует изучение школьных локальных актов, нормативных документов, размещенных на сайте ОО. Привитие корпоративной этики.	Знакомится с нормативными и законодательными документами, изучает школьные локальные акты	Определяет документы. Контролирует их изучение	Ноябрь 2020		
1.3.	Проектно- аналитическая сессия по уточнению организационно- содержательных аспектов программы	Уточняет запрос по тематике компетенции. Постановка задачи по изучению лучших кейсов в логике технологии «перевернутого	Конкретизация запроса в рамках компетенции. Уточнение поставленной задачи	Предоставление структуры персонифицирован ной программы наставничества, согласование примерного количества встреч,	Ноябрь	Сформированный пул вопросов для проработки в процессе наставничества, определение количества и частоты встреч	Согласованный со всеми участниками план действий Фиксация задачи в дневнике наставляемого

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
		класса». Предоставляет базовые информационные источники		определение формы документирования процессов		-Задание для самостоятельной проработки вопроса с фиксацией технологий и вопросов по их практическому внедрению	
1.4.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка «Дорожной карты» профессионального саморазвития педагога	Знакомится с Профстандартом педагога	Оценка понимания наставляемым Профстандарта педагога	Ноябрь 2020	Формирование представлений о Профстандарте педагога	Наличие программы индивидуального профессионального о развития
1.5.	Обеспечение каналов многосторонней связи с наставляемым	Создание на личном сайте (в ВК)/блоге наставника страницы для наставляемого	организация общения посредством электронной почты.	Контролирует обеспечение канала связи	Декабрь 2020	Возможность постоянного взаимодействия и общения	Ведение личном сайте (в ВК)/ блоге наставника Страницы для наставляемого
1.6.	Формирование представлений о лучших практиках (выполнение задания 1)	Предоставление обратной связи в формате индивидуальной встречи (или в дистанте)	-Изучение лучших кейсов -Формирование вопросов наставнику -Фиксация результатов самостоятельной работы и предоставление наставнику	Через организацию круглых столов, проведение педагогических советов, совещаний при директоре выявляет знание, представления о лучших практиках	Ноябрь 2020 - май 2021	Формирование представлений о лучших практиках, фиксация технологических процессов и вопросов для их реализации	Фиксация результатов выполнения задания 1 в дневнике наставляемого
1.7.	Проектирование и анализ образовательной	Организация открытых занятий наставника,	Разработка инструментария (технологической		ноябрь – март 2021	Формирование умения проектирования и	Разработка инструментария (технологической

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	деятельности в контексте требований ФГОС	педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.	карты урока) для самостоятельного проектирования урока			анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	карты урока) для самостоятельного проектирования урока
1.8.	Заседание ШМО «Методика проблемного обучения: теория и практика»	Проведение семинара. Обзор теоретических основ проблемного обучения	Участие в семинаре, изучение теории	Координация процесса, предоставление методических материалов	Декабрь 2020	Знание теоретических основ проблемного обучения	Конспект семинара, методические материалы
1.9.	Формирование позитивного имиджа педагога. Психолого- педагогическая помощь	Подбирает материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Участвует в практикумах по решению педагогических ситуаций	Организует практикумы по решению педагогических ситуаций. Организует оказание психолого- педагогической помощи	Ноябрь 2020 - – Май 2021	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные	Сборник методических рекомендаций
1.10	Освоение современных педагогических технологий	Подбирает информационный материал. Приглашает на уроки. Демонстрирует на личном примере организацию уроков с использование педагогических технологий.	Осваивает современные педагогические технологии, Посещает уроки наставника с использованием педагогических технологий. Дает оценку, производит анализ посещенных уроков наставника	Составляет план взаимопосещения уроков, помогает наставляемому провести анализ посещенных уроков	декабрь 2020 - – Май 2021	Освоение современных педагогических технологий. Формирование умения применять педагогические технологии для достижения планируемых результатов	Информационный материал о современных педагогических технологиях

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
1.11	Участие в работе ШМО учителей - предметников, «Школы молодого педагога», педагогических советов	Выступает личным примером представления своего педагогического опыта. Приобщает к активному участию наставляемого. Помогает готовить выступления, анализировать свой опыт. Проводит мастер-классы	Активно участвует в работе ШМО учителей - предметников, «Школы молодого педагога», педагогических советов в качестве слушателя, содокладчика. Докладчика. Участвует в мастер-классах.	Курирует действия наставника, контролирует активное участие молодого учителя в работе ШМО учителей предметников, «Школы молодого педагога», педагогических советов	Ноябрь 2020 - – Май 2021	Получение опыта работы в ШМО учителей - предметников, «Школы молодого педагога», педагогических советов; Навыки представления собственного педагогического опыта.	Текстовые документы, содержащие информацию о представлении собственного педагогического опыта
1.12	Заседание ШМО «Причины низкой мотивации и способы их преодоления»	Проведение семинара. Обзор причин низкой учебной мотивации	Участие в семинаре. Изучение теории	Координация процесса, предоставление методических материалов	Декабрь 2020	Знание причин низкой учебной мотивации	Программа заседания ШМО, методические материалы
1.13	Мастер-класс «Применение проблемных ситуаций на уроке»	Демонстрация создания проблемных ситуаций и вопросов	Участие в мастер-классе. Обсуждение примеров	Контроль и оценка усвоения материала	Январь 2021	Умение формулировать проблемные вопросы	Фото- и видеоматериалы, рабочие записи
1.14	Реализация системно-деятельностного подхода в учебной деятельности	Подбирает информационный материал. Приглашает на уроки. Выступает личным примером реализации системно-деятельностного	Посещает уроки наставника. Осваивает методику. Реализует системно-деятельностный подход на уроках, представленных наставнику и куратору.	Посещает уроки наставника и наставляемого. Оценивает реализацию системно-деятельностного подхода в учебной деятельности. Проверяет	Январь – май 2021	Молодой педагог реализует системно-деятельностный подход в учебной деятельности	Технологические карты уроков.

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
		подхода в учебной деятельности. Посещает уроки наставляемого	Учится составлять технологические карты уроков	технологические карты уроков.			
1.15.	Повышение квалификации	Организует прохождение повышения квалификации наставляемым.	Обучается на курсах повышения квалификации (в том числе дистанционно)	Записывает через ИРО на курсы ПК, контролирует обучение	Январь – июнь 2021	Повышение квалификации	Удостоверения и сертификаты об обучении
1.16	Участие в Окружном конкурсе методических разработок уроков, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся "Современный урок - 2021"	Совместный обзор УУД. Оказать методическую помощь в подборе практических заданий на развитие УУД и составлении технологической карты урока. Присутствует на уроке, даёт рекомендации	Определяет формируемые УУД, составляет технологическую карту урока, готовит презентацию в программе Power Point. Проводит данный урок в своем классе. Готовит материалы на конкурс.	Контролирует составление технологической карты урока, вносит коррективы.	Февраль 2021	Получение первого опыта участия в конкурсе профессионального мастерства	Технологическая карта урока физики, презентация в программе Power Point. Сертификат (диплом) участия в конкурсе "Современный урок - 2021"
1.17	Проведение пробного урока с элементами проблемного обучения	Посещение пробного урока, предоставление развернутой обратной связи	Разработка и проведение пробного урока	Анализ результатов. Корректировка плана	Февраль 2021	Применение проблемного обучения в практике	Конспект урока, анализ результатов
1.18	Взаимное посещение уроков: наставник – молодой педагог	Проведение анализа уроков, разбор удачных решений и ошибок	Посещение уроков наставника, анализ методик	Организация графика посещений	Март 2021	Перенос эффективных методик в практику	Дневник наблюдений, отчёт о посещении
1.19	Мастер-класс	Проведение	Участие в мастер-	Координация	Март	Знание основ	Дневник

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	«Основы самопрезентации и публичного выступления»	семинара. Обзор структуры эффективного выступления (вступление, основная часть, выводы)	классе, изучение теории	процесса, предоставление методических материалов	2021	публичного выступления и самопрезентации	наблюдений, методические материалы
1.20	Тренинг «Голос, дикция, ритм речи»	Обучение техникам постановки голоса, контроля темпа и ритма речи	Выполнение упражнений по техникам речи	Контроль выполнения упражнений, обратная связь	Апрель 2021	Улучшение дикции, управление голосом и темпом речи	Аудиозаписи тренировок, рабочие записи речи
1.21	Заседание ШМО «Современные образовательные технологии: кейс-методы, перевернутый класс»	Проведение вебинара. Обзор современных образовательных технологий	Участие в заседании ШМО, изучение практических примеров	Организация технической поддержки	Апрель 2021	Знание современных образовательных технологий	Презентация выступления на ШМО, рабочие материалы
1.22	Практическое участие в работе окружной «Школы молодого педагога»	Оказывает методическую помощь при подготовке и составлении открытого урока	Готовит и проводит открытый урок в рамках окружной «Школы молодого педагога»	Оказывает методическую помощь при необходимости	Апрель 2021	Открытый урок, проведенный молодым педагогом	Сертификат участия в окружной «Школе молодого педагога»
1.23	Мастер-класс «Методы активизации учебной деятельности»	Демонстрация методов мотивации: геймификация, поощрения, практико-ориентированные задания	Участие в мастер-классе, анализ примеров	Контроль и оценка усвоения материала	Апрель – май 2021	Освоение методов активизации мотивации	Фото- и видеоматериалы, рабочие записи

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
1.24	Определение технического задания	Разработка технического задания с учетом результатов мониторинга	Совместное планирование деятельности	Наблюдает за организацией сотрудничества	Май 2021	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС	Техническое задание
1.25	Мониторинг профессиональног о роста наставляемого	Осуществляет мониторинг	Производит анализ профессионального роста, результативности обученности и успешности обучающихся, делает выводы.	Осуществляет мониторинг	Май 2021	Коррекция индивидуального образовательного маршрута наставляемого	Результативность мониторинга (сводная таблица достижений) профессиональног о роста наставляемого
1.26	Составление Рабочей программы по предмету, КТП	Организует участие молодого учителя в составлении Рабочей программы по предмету, КТП	Участствует в составлении Рабочей программы по предмету, КТП	Курирует совместную работу наставника и наставляемого. Производит оценку Рабочей программы по предмету и КТП	Июнь 2021	Получение опыта составления Рабочей программы по предмету и КТП	Рабочая программа по предмету, КТП
1.27	Моделирование внеклассной работы с классом	Организует деятельность по изучению вопросов моделирования внеклассной работы в классе. Проводит мастер-классы	Составляет Рабочую программу воспитания для классного коллектива	Консультации по созданию рабочей программы воспитания	Август 2021	Самостоятельное оформление наставником школьной документации классного руководителя	Рабочая программы воспитания для классного коллектива
1.28	Определение дефицитов психолого- педагогической деятельности молодого педагога	Проводит анкетирование, выявляет дефициты психолого- педагогической деятельности	Участствует в анкетировании по определению профессиональных дефицитов	Организует анкетирование по определению профессиональных дефицитов	Сентябрь 2021	Определены профессиональны е дефициты молодого педагога	Список профессиональных дефицитов молодого педагога

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
		молодого педагога					
1.29	Практический семинар ШМО «Интеграция цифровых технологий в образовательный процесс»	Демонстрация использования цифровых инструментов	Освоение цифровых инструментов, применение на уроках	Курирует совместную работу наставника и наставляемого	Сентябрь 2021	Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс	Программа семинара ШМО
1.30	Описание методической темы	Оказание методической помощи наставником.	Определение методической темы	Курирует совместную работу наставника и наставляемого	Сентябрь	Выбор методической темы наставляемого освоение технологии работы над выбранной темой	Методическая тема
1.31	Диагностика уровня мотивации учащихся	Помощь в проведении диагностики. Анализ результатов	Проведение диагностики, анализ результатов	Методическая поддержка	Сентябрь 2021	Выявление уровня мотивации, причин низкой учебной активности	Диагностические карты, результаты анкетирования
1.32	Проведение пробного урока с использованием методов мотивации	Посещение пробного урока, предоставление обратной связи	Разработка и проведение пробного урока	Анализ результатов, корректировка плана	Сентябрь 2021	Применение методов мотивации в практике	Конспект урока, анализ результатов
1.33	Пробное публичное выступление на педагогическом совете или методическом	Посещение выступления, предоставление развёрнутой обратной связи	Подготовка и проведение пробного выступления	Анализ результатов, корректировка плана	Октябрь 2021	Применение полученных знаний в реальной ситуации	Видеозапись выступления, анализ результатов

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	объединении						
1.34	Организация участия в конкурсе "Фестиваль методических идей молодых педагогов Самарской области – 2021»	Помогает молодому педагогу выбрать тему, обобщить свой профессиональный опыт. Подготовиться к выступлению	Выделяет тему представления своего педагогического опыта. Готовит выступление	Координирует действия наставляемого. Оказывает методическую поддержку	Октябрь 2021	Опыт выступления. Представления своей методической идеи.	Сертификат (диплом) участника.
1.35	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС в рамках «Школы молодого педагога»	Организация самостоятельного проектирования урока молодым учителем Видеосъемка урока. Анализ и самоанализ занятий. Проводит мастер-классы	Самостоятельно проектирует урок, составляет технологическую карту урока . Участствует в мастер-классах в рамках «Школы молодого педагога»	Оказывает необходимую методическую помощь. Координирует действия	Октябрь 2021	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа	Технологическая карта урока
1.36	Участие в Окружном методическом объединении учителей физики в рамках программы "Каникулы. Осень -2021"	Помогает составить текст для выступления и презентацию. Организует тренировку (прослушивание) выступления	Выступает на окружном методическом объединении учителей физики в рамках программы "Каникулы. Осень - 2021"	Контролирует подготовку к выступлению. Дает рекомендации.	Октябрь – ноябрь 2021.	Получение опыта публичного выступления на ОМО	Сертификат участника ОМО
1.37	Анкетирование «Выявление профессиональных дефицитов педагога»	Проводит и анализирует анкетирование	Проводит анкету «Выявление профессиональных дефицитов педагога»	Организует и контролирует анкетирование	Октябрь 2021	Выявлены профессиональные дефициты педагога	Выявлены профессиональные дефициты педагога
1.38	Итоги реализации	Подготовка отчета	Подготовка	Принятие отчета	Октябрь	Отчет	Отчет

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	Программы наставничества 1-го года работы	наставника о профессиональном росте наставляемого	самоанализа	наставника о профессиональном росте наставляемого	2021	наставника о профессиональном росте наставляемого	наставника о профессиональном росте наставляемого
Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста							
2.1	Корректировка «Дорожной карты» профессионального развития молодого педагога	Корректирует «Дорожную карту» профессионального развития молодого педагога. В соответствии с выявленными дефицитами	Корректирует «Дорожную карту» профессионального развития молодого педагога. В соответствии с выявленными дефицитами	Согласовывает «Дорожную карту» Корректирует профессионального развития молодого педагога.	Ноябрь 2021	Составление «Дорожной карты» с целью ликвидации дефицитов профессионального развития молодого педагога.	«Дорожная карта» профессионального развития молодого педагога.
2.2	Показательное выступление на педагогическом совете	Посещение и анализ показательного выступления, развёрнутая обратная связь	Разработка и проведение показательного выступления	Оценка результатов, подведение итогов	Ноябрь 2021	Уверенное публичное выступление, самопрезентация на высоком уровне	Итоговый отчёт, видеозапись выступления
2.3.	Разработка и проведение урока с использованием технологии «перевернутый класс»	Консультации по разработке урока, посещение урока	Разработка и проведение урока, самоанализ	Анализ эффективности, корректировка плана	Ноябрь 2021	Внедрение технологий в образовательный процесс	Конспект урока, видеозапись занятия
2.4.	Круглый стол «Обсуждение опыта применения проблемного обучения»	Организация круглого стола, обмен опытом	Анализ успешных и неудачных практик	Модерация обсуждения, обобщение выводов	Ноябрь 2021	Выявление успешных практик, корректировка методик	Протокол круглого стола
2.5.	Показательный	Посещение и анализ	Разработка и	Оценка результатов,	Декабрь	Уверенное	Итоговый отчёт,

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	урок с использованием проблемного обучения	показательного урока, предоставление развёрнутой обратной связи	проведение показательного урока	подведение итогов	2021	применение проблемного обучения на практике	видеозапись урока
2.6	Повышение квалификации наставника и наставляемого	Определяет дефициты, подбирает программы ПК Организует прохождение повышения квалификации наставляемым. Повышает свою квалификацию	Обучается на курсах повышения квалификации (в том числе дистанционно)	Записывает через ИРО на курсы ПК, контролирует обучение	Ноябрь 2021 сентябрь 2022	Повышение квалификации	Удостоверения и сертификаты об обучении как наставника так и наставляемого
2.7.	Семинар «Психолого-педагогические основы работы с одаренными детьми»	Проведение семинара. Обзор теорий одаренности (Гарднер, Торренс, Гилфорд)	Участие в семинаре, изучение теории	Координация процесса, предоставление методических материалов	Декабрь 2021	Понимание типов одаренности и особенностей работы с ними	Конспект семинара, методические материалы
2.8.	Диагностика одаренности: методы и инструменты	Консультирование по выбору диагностических методик (тесты Торренса, Гилфорда)	Проведение диагностики, анализ результатов	Методическая поддержка	Декабрь 2021	Выявление типов одаренности у учащихся	Диагностические карты, результаты тестов
2.9.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов	Консультирование по разработке ИОМ с учетом типа одаренности	Разработка ИОМ для одаренных детей	Анализ эффективности ИОМ	Декабрь 2021	Создание индивидуальных образовательных маршрутов	ИОМ, рабочие материалы
2.10	Мастер-класс «Методы	Демонстрация методов:	Участие в мастер-классе, обсуждение	Контроль и оценка усвоения материала	Декабрь 2021	Освоение методов поддержки	Фото- и видеоматериалы,

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	поддержки и развития одаренности»	исследовательская деятельность, проектное обучение, менторство	примеров			одаренности	рабочие записи
2.11	Проведение урока с использованием методов поддержки одаренности в рамках предметной недели	Посещение урока, предоставление развёрнутой обратной связи	Разработка и проведение урока с использованием проектного обучения	Анализ результатов, корректировка плана	Январь 2021	Применение методов поддержки одаренности в практике	Конспект урока, анализ результатов
2.12	Организация работы с одаренными детьми	Подбирает информационный материал. Проводит мастер-классы. Оказывает методическую помощь	Организует работу с одаренными детьми, готовит их к участию во ВсОШ, конкурсах, олимпиадах, чемпионатах различного уровня. Организует обучение учащихся в Самарском региональном центра для одаренных детей (в том числе дистанционно)	Оказывает при необходимости методическую помощь	Ноябрь 2021 – май 2022	Создание ситуации успеха для каждого ученика	Дипломы, грамоты сертификаты за участие обучающихся
2.13	Школьный этап Научно-практической конференции для учащихся.	Посещение и анализ НПК , развёрнутая обратная связь	Готовит ученика к участию на школьном уровне НПК	Оценка результатов, подведение итогов	Февраль 2022	Уверенное применение методов поддержки одаренности	Итоговый отчёт, видеозапись мероприятия
2.14	Окружной этап Научно-практической	Посещение и анализ НПК, развёрнутая	Готовит ученика к участию на окружном уровне	Оценка результатов, подведение итогов	Март 2022	Уверенное применение методов	Итоговый отчёт, видеозапись

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	конференции для учащихся.	обратная связь	НПК			поддержки одаренности	мероприятия
2.15	Круглый стол «Поддержка одаренности: успешные практики»	Организация круглого стола, обмен опытом	Анализ успешных и неудачных практик	Модерация обсуждения, обобщение выводов	Апрель 2022	Корректировка методов на основе обмена опытом	Протокол круглого стола
2.16	Использование технологии формирующего обучения в учебной деятельности	Подбирает информационный материал. Приглашает на уроки. Проводит мастер-классы. Выступает личным примером в использовании технологии формирующего обучения в учебной деятельности. Посещает уроки наставляемого.	Посещает уроки наставника. Осваивает Технологию формирующего обучения на уроках, представленных наставнику и куратору. Составляет технологические карты уроков. Участвует в мастер-классах	Посещает уроки наставника и наставляемого. Оценивает использование технологии формирующего обучения в учебной деятельности. Проверяет технологические карты уроков.	Октябрь – апрель	Молодой педагог использует технологию формирующего обучения в учебной деятельности	Технологические карты уроков.
2.17	Организация исследовательских проектов и участия в олимпиадах	Консультации по выбору тем, планированию исследований	Организация и проведение исследований, подготовка к олимпиадам	Поддержка участия в конкурсах	Январь – апрель 2022	Участие одаренных детей в исследовательской деятельности и олимпиадах	Проектные работы, отчеты об участии
2.18	Создание разноуровневых (дифференцированных) заданий для слабо мотивированных	Консультирование по разработке дифференцированных заданий	Разработка заданий с учетом уровня мотивации	Анализ эффективности заданий	Март 2022	Разработка дифференцированных заданий для повышения мотивации	Примеры заданий, рабочие материалы

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	учащихся						
2.19	Организация исследовательской деятельности обучающихся на уроках и внеурочной деятельности	Подбирает информационный материал. Проводит мастер-классы Приглашает на уроки и занятия внеурочной деятельности. Выступает личным примером организации исследовательской деятельности обучающихся в учебной и внеурочной деятельности. Посещает уроки наставляемого	Организует работу с одаренными детьми на урочной и внеурочной деятельности, готовит обучающихся к участию в научно – практических конференциях различного уровня. Организует обучение учащихся через платформу «АСТРА» в региональном конкурсе «ВЗЛЁТ»	Оказывает при необходимости методическую помощь	Ноябрь 2021 – май 2022	Создание ситуации успеха для каждого ученика	Дипломы, грамоты сертификаты за участие обучающихся
2.20	Круглый стол «Обсуждение успешных практик работы с мотивацией»	Организация круглого стола, обмен опытом	Анализ успешных и неудачных практик	Модерация обсуждения, обобщение выводов	Апрель 2022	Корректировка методик на основе обмена опытом	Протокол круглого стола
2.21	Показательный урок с использованием методов активизации мотивации	Посещение и анализ показательного урока, обратная связь	Разработка и проведение показательного урока	Оценка результатов, подведение итогов	Апрель 2022	Уверенное применение методов мотивации на практике	Итоговый отчёт, видеозапись урока
2.22	Формирование	Подбирает	Посещает уроки и	Посещает уроки	Январь	Молодой педагог	Банк задач

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	функциональной грамотности	информационный материал. Проводит мастер-классы Приглашает на уроки Организует участие в вебинарах	занятия наставника. Учится формировать функциональную грамотность у обучающихся. Составляет технологические карты уроков. Составляет задачи Участствует в мастер-классах.	наставника и наставляемого. Оценивает и проверяет технологические карты уроков.	2022 – октябрь 2022	формирует функциональную грамотность в учебной и внеурочной деятельности	функциональной грамотности.
2.23	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Организует участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства	Участствует в конкурсах профессионального мастерства	Оказывает при необходимости методическую помощь	Октябрь – май 2022	Опыт участия в конкурсах профессионального мастерства	Дипломы, грамоты сертификаты за участие молодого наставляемого педагога
2.24	Создание портфолио наставляемого для выхода на аттестацию	Ознакомление с Методическими рекомендациями по подготовке педагогическим работником материалов к аттестации в целях установления квал. категории по должности учитель. Организация деятельности по составлению	Составляет портфолио аттестуемого учителя Размещает аттестационные материалы в личном кабинете	Оказывает при необходимости методическую помощь	Июнь – Август 2022	Присвоение первой квалификационной категории молодому педагогу.	Портфолио достижений молодого педагога, получение первой квалификационной категории

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
		портфолио					
2.16	Участие в областном фестивале "Молодые- молодым - 2022"	Оказывает методическую помощь. Повышает свою квалификацию	Участвует в областном фестивале "Молодые- молодым - 2022"	-	июнь - 2022	Получение опыта, повышение квалификации	Сертификат Участника в областном фестивале "Молодые- молодым - 2022"
2.17	Участие (очное) в Молодежном форуме Приволжского федерального округа РФ "iВолга".	Направляет на Молодежный форум Приволжского федерального округа РФ "iВолга".	Очно участвует Молодежном форуме Приволжского федерального округа РФ "iВолга".	-	Июль 2022	Участие в тренинговой программе смены "Мой народ" ПФО РФ "iВолга".	Сертификат участника
2.18	Разработка и проведение урока с использованием технологии «перевернутый класс»	Консультации по разработке урока, посещение урока	Разработка и проведение урока, самоанализ	Анализ эффективности, корректировка плана	Сентябрь 2022	Внедрение технологий в образовательный процесс	Конспект урока, видеозапись занятия
2.19	Круглый стол «Обсуждение опыта применения проблемного обучения»	Организация круглого стола, обмен опытом	Анализ успешных и неудачных практик	Модерация обсуждения, обобщение выводов	Сентябрь 2022	Выявление успешных практик, корректировка методик	Протокол круглого стола
2.20	Показательный урок с использованием проблемного обучения	Посещение и анализ показательного урока, предоставление развёрнутой обратной связи	Разработка и проведение показательного урока	Оценка результатов, подведение итогов	Октябрь 2022	Уверенное применение проблемного обучения на практике	Итоговый отчёт, видеозапись урока

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
2.21	Проведение школьной профильной смены «Робототехника»	Методическая помощь в разработке программы и подготовки диагностическог о материала.	Проводит школьную профильную смену «Робототехника» с использованием материально- технической базы кабинета «Технологии»	Контролирует проведение школьной профильной смены «Робототехника»	Ноябрь 2022 г.	Опыт проведения школьной профильной смены «Робототехника» на базе школы	Сертификаты учащимся – участниками профильной смены
2.22	Углубление профессиональных знаний	Рекомендует учебные материалы, проводит обсуждения по сложным вопросам	Изучает предложенные материалы, внедряет методики в практику	Поддерживает участие в курсах повышения квалификации	Сентябрь 2021 – май 2023	Повышены знания в профессиональной сфере	Список изученных материалов, сертификаты
2.23	Участие в работе «Школы молодого педагога»	Проводит открытые уроки в целях передачи опыта. Посещает уроки наставляемого.	Посещает уроки наставляемого. Проводит уроки в присутствии наставника и куратора	Посещает уроки наставляемого. Оказывает при необходимости методическую помощь	Сентябрь 2021 – май 2023	Повышение профессиональног о мастерства	самоанализ
2.24	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	Оказывает при необходимости методическую помощь	Участвует в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). Анализирует свой педагогический опыт	Оказывает при необходимости методическую помощь	В течение года	Повышение профессиональног о мастерства	самоанализ
2.25	Подготовка учащихся к успешному прохождению	Организует подбор материалов. Оказывает методическую	Организует качественную подготовку учащихся к успешному	Оказывает при необходимости методическую помощь	Сентябрь 2022 – май 2023	Успешное прохождение обучающимися государственной	Результаты ОГЭ

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	государственной итоговой аттестации	помощь	прохождению государственной итоговой аттестации			итоговой аттестации	
2.26	Участие в Окружном методическом объединении учителей физики или географии в рамках программы "Каникулы. март- 2023"	Помогает составить текст для выступления и презентацию. Организует тренировку (прослушивание) выступления	Выступает на окружном методическом объединении учителей физики в рамках программы "Каникулы. Март - 2023"	Контролирует подготовку к выступлению. Дает рекомендации.	Март 2023.	Получение опыта публичного выступления на ОМО	Сертификат участника ОМО
2.27	Итоги реализации Программы наставничества 2 этапа (2-3-го года работы)	Подготовка отчета наставника о профессиональном росте наставляемого	-	Принятие отчета наставника о профессиональном росте наставляемого	Июнь 2023	Отчет наставника о профессионально м росте наставляемого	Отчет наставника о профессиональном росте наставляемого
Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста							
3.1	Мониторинг профессиональног о роста молодого учителя	Проводит анкету по выявлению профессиональных дефицитов педагога	Проходит анкету по выявлению профессиональных дефицитов педагога	Участвует в мониторинге	Сентябрь 2023 г.	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС	Результаты мониторинга, корректировка Персонализирова нной программы наставничества
3.2.	Выбор темы самообразования	На основании Мониторинга профессионального роста МС помогают определиться с темой самообразования	Определяет тему самообразования	-	Сентябрь 2023 г.	Будет озвучена тема самообразования	тема самообразования
3.3	Эффективная подготовка	Оказывает помощь в подготовке учащихся	Организует подготовка учащихся	Контролирует	Октябрь – ноябрь	Призовые места учащихся	Результаты учащихся на

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	учащихся к школьному и окружному этапу ВсОШ	к участию в школьном и окружном этапах ВсОШ	к участию в школьном и окружном этапах ВсОШ		2023		школьном и окружном этапах ВсОШ
3.3	Мастер-класс «Креативные методы преподавания»	Проведение мастер- класса, демонстрация креативных методик	Участие в мастер- классе, анализ примеров	Организация мероприятия, предоставление методических материалов	Ноябрь 2022	Овладение креативными методиками преподавания	Конспект мастер- класса, методические материалы
3.4	Прохождение анкеты по выявлению профессиональных затруднений на платформе «АИС Кадры в образовании Самарской области	Оказывает помощь в прохождении анкеты по выявлению профессиональных затруднений	Проходит анкету по выявлению профессиональных затруднений	Контролирует	Ноябрь – декабрь (ежегодно)	Самоанализ	«Итоговый результат» + рекомендации, Планирование повышение квалификации
3.5	Семинар ШМО «Современные методы и формы обучения»	Обзор и демонстрация современных методов	Изучение методов, обсуждение примеров	Знание современных методов и форм обучения	Декабрь 2023	Понимание современных методов и форм обучения	Методические материалы
3.6	Взаимопосещение уроков наставника с последующим анализом	Проведение анализа уроков, объяснение выбора методов	Анализ уроков, применение методов в своей практике	Выбор оптимальных методов обучения в зависимости от целей урока	Декабрь 2023	Понимание современных методов и форм обучения	Методические материалы
3.7	Мастер-класс «Применение формирующего оценивания в образовательном процессе»	Проведение мастер- класса, демонстрация примеров	Участие в мастер- классе, обсуждение примеров	Оказание методической помощи при необходимости	Январь 2024	принципов формирующего оценивания	Методические материалы

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
3.8	Практическое занятие по разработке критериев оценивания	Консультирование по разработке критериев оценивания	Разработка и применение критериев оценивания	Оказание методической помощи при необходимости	Январь 2024	Применение формирующего оценивания на практике	Методические материалы
3.9	Организация внеклассных общешкольных мероприятий	Разработка проектов и учебно-воспитательных мероприятий.	Организует внеклассные общешкольные мероприятия со своим классом	Оказание методической помощи при необходимости	1 раз в полугодие	Активное участие в жизни школы.	Аналитическая справка
3.10	Обучение продвинутым педагогическим практикам	Проведение семинаров, мастер-классов, работа с кейсами	Участие в обучении, внедрение новых практик	Организация обучающих мероприятий	Ежеквартально	Расширение педагогических навыков	Материалы семинаров, записи мастер-классов
3.11	Семинар ШМО «Инновационные образовательные технологии»	Обзор инновационных технологий, примеры внедрения	Участие в семинаре, изучение новых технологий	Организация семинара ШМО, предоставление материалов	Март 2024	Понимание инновационных технологий и их применение	Конспект вебинара, рабочие материалы
3.12	Внедрение инновационных технологий на уроках	Консультации по выбору технологий, посещение уроков	Разработка и проведение уроков с использованием инновационных технологий	Анализ эффективности внедрения	Март – апрель 2024	Применение инновационных технологий в образовательном процессе	Конспекты уроков, видеозаписи
3.13	Организация работы с одарёнными детьми	Помощь в подборе методик и программ, сопровождение в планировании индивидуальных маршрутов	Реализация программ поддержки одарённых учащихся, организация участия в олимпиадах и конкурсах, конференциях	Мониторинг результатов работы, методическая поддержка	В течение года	Повышение результативности работы с одарёнными детьми	Сертификаты и дипломы обучающихся, достижения учащихся
3.14	Развитие лидерских качеств	Организация участия в школьных проектах	Руководство проектом, участие в	Наблюдение и оценка прогресса	В течение этапа	Усиление лидерских и	Отчеты о проектах, отзывы

<i>№ п/п</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
		или комитетах	управленческих задачах			организаторских навыков	участников
3.15	Участие в профессиональных сообществах в рамках методической вертикали	Обсуждение возможностей для участия, содействие	Участие в конференциях, сетевых сообществах	Координация, предоставление рекомендаций	В соответствии с планом работы ОМО	Расширение сети профессиональных контактов	Сертификаты, отчеты об участии
3.16	Разработка авторского учебного курса «Практическая физика в Центре «Точка роста»»	Консультирование по структуре и методике курса	Разработка и апробация авторского учебного курса	Анализ эффективности курса	Апрель 2024	Создание авторского учебного курса, повышение творческого потенциала	Учебный курс, отзыв наставника
3.17	Проведение самостоятельных мероприятий	Помощь в подготовке и сопровождении	Организация и проведение открытых уроков, мастер-классов	Оценка качества мероприятий	Один раз в год	Продемонстрированы способности самостоятельной работы	Материалы уроков/мероприятий, отзывы коллег
3.18	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня	Консультации по заявкам, помощь в доработке материалов	Разработка заявок, участие в конкурсах	Информирование, поддержка	По графику конкурсов	Участие в конкурсах, получение новых достижений,	Материалы заявок, сертификаты, награды
3.19	Работа с одарёнными детьми	Помощь в подборе методик и программ, сопровождение в планировании индивидуальных маршрутов	Реализация программ поддержки одарённых учащихся, организация участия в олимпиадах и конкурсах	Мониторинг результатов работы, методическая поддержка	В течение года	Повышение результативности работы с одарёнными детьми	Отчёты о мероприятиях, достижения учащихся
3.20	Работа по преодолению неуспешности	Проведение анализа причин неуспешности,	Применение эффективных методов для	Контроль выполнения рекомендаций,	В течение года	Уменьшение числа учащихся с низкими	План коррекционной работы, динамика

<i>№ n/n</i>	<i>Общий трек/форма организации</i>	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Действия куратора</i>	<i>Срок/ тайминг</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Документирование</i>
	учащихся	разработка рекомендаций	устранения пробелов в знаниях	консультации		образовательными результатами	успеваемости
3.21	Подготовка обучающихся к успешному прохождению ГИА	Проведение консультаций по методике подготовки, анализ типичных ошибок	Организация занятий по подготовке, работа с экзаменационными материалами	Организация тренингов, проверка качества подготовки	По графику подготовк и ГИА	Повышение уровня готовности учащихся к успешной сдаче экзаменов	План подготовки, результаты предэкзаменационных работы, результаты ГИА
3.22	Проведение школьных профильных смен «Практическая робототехника на основе конструктора программируемых моделей инженерных систем» и «Цифровая лаборатория физического эксперимента"	Методическая помощь в разработке программы и подготовки диагностического материала.	Проводит школьную профильную смену «Робототехника» с использованием материально-технической базы кабинета «Технологии» и центра «Точка роста»	Контролирует проведение школьной профильных смен	Ноябрь 2023 г. ноябрь 2024 г.	Опыт проведения школьной профильной смены «Робототехника» на базе школы	Сертификаты учащимся – участниками профильной смены
3.23	Рефлексия профессионального о развития	Проведение встреч для анализа достижений и трудностей	Самоанализ, формулирование выводов	Организация встречи, рекомендации на будущее	Раз в полугодие	Повышение осознанности и готовности к новым задачам	Протокол встреч, рефлексивные дневники
3.24	Семинар «Навыки наставника и лидера: теория и практика»	Обзор навыков наставничества и лидерства	Участие в семинаре, изучение теории	Организация семинара, предоставление материалов	Декабрь 2024	Освоение навыков наставничества и лидерства	Конспект семинара, рабочие материалы
3.25	Тренинг «Принятие педагогических	Обучение методам анализа и выбора оптимальных	Участие в тренинге, практическое применение методов	Организация тренинга, предоставление	Декабрь 2024	Развитие навыков самостоятельного принятия решений	Рабочие записи, кейсы

№ n/n	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирование
	решений в сложных ситуациях»	решений		материалов			
3.26	Итоговая оценка профессиональног о роста	Подготовка отчета, предоставление обратной связи	Подготовка итогового портфолио	Согласование итоговых материалов	Последни й месяц этапа	Итоговый отчет о профессионально м развитии	Портфолио, протокол итоговой встречи
3.27	Проведение самостоятельных мероприятий	Помощь в подготовке и сопровождении	Организация и проведение открытых уроков, мастер-классов	Оценка качества мероприятий	Один раз в год	Продемонстриров аны способности самостоятельной работы	Материалы уроков/мероприят ий, отзывы коллег
3.28	Рефлексивная сессия по оценке результативности реализации программы наставничества	Участие в анкетировании Предоставление обратной связи Рефлексия	Участие в анкетировании Предоставление обратной связи Рефлексия	Анализ результатов проведенных активностей достижений Подведение итогов		Анализ эффективности программы, корректировка процессов Формирование предложений о поощрении наставника и внесение кейса в базу позитивных практик	Отчёт по реализации персонифицирова нной программы наставнической деятельности

Согласовано:

Куратор _____ / Балабойко Н.Н. / 14.11.2020
подпись Ф.И.О. дата

Наставник _____ / Романова Т.А. / 14.11.2020
подпись Ф.И.О. дата

Наставляемый / Романов И.А. / 14.011.2020
педагог подпись Ф.И.О. дата

