

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 42 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Согласовано
педагогическим советом
ГБОУ «ШКОЛА № 42 Г.О.ГОРЛОВКА»
Протокол от 30.08.2024 № 16

Утверждаю
директор ГБОУ «ШКОЛА № 42 Г.О.ГОРЛОВКА»
О.И.Сладкевич
Приказ от 30.08.2024 № 148



**Персонализированная программа наставничества над
молодым специалистом**

Наставник: Рыбина Марина Васильевна
Квалификационная категория: высшая

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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа 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. Данная программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической

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

Основные принципы организации наставничества:

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

Параметры реализации программы

Программа 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.

Нормативно – правовое обеспечение

Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (Одобрена решением президиума ФГБУ Российская академия образования 29. 06. 2023 года)

Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г. № Р-145 «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению

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 между обучающимися».

Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций донецкой народной республики, утвержденное приказом ГБОУ ДПО «ДОНРИО» от 21.10.2024 г. № 129

1. Общие положения

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно--воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям

обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;

- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

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

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

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации программы: 3 года

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе

личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодым специалистом:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Активизация творческой деятельности молодого педагога наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодым специалистом для лучшего усвоения им теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении

деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка

Это настрой педагога на успешную работу:

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.

Трудности закаляют на пути к успеху.

Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

В наших руках возможность создать в школе атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы.

Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена.

Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один

вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.
- Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.
- Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель — знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель — общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель — выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;

активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость зачетверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 – 100% - оптимальное	3			
	50 – 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческихконкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы,проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Учреждения	Муниципальный	Региональный	Федеральный, международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5
	1 – 19%	0	1	3	4

Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном(дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	
ИТОГО:					

57 - 76 баллов – высокий уровень

20 – 35 баллов – низкий уровень

36 – 56 баллов – средний уровень

0 – 19 баллов – недопустимый уровень

ДОРОЖНАЯ КАРТА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

№/п	Содержание	Срок выполнения	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Август – сентябрь 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
2	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Август – сентябрь 2024	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность			
3	Изучение нормативно - правовой базы обеспечения образовательного процесса	Август – сентябрь 2024	Повышение уровня компетентности
4	Познакомиться с ОО, Уставом ОО, Программой развития	Август 2024	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО
5	Изучить помещения лицея (основные помещения, правила пользования и пр.)	Август 2024	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов
6	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, социальный педагог	Август 2024	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества
7	Изучить сайт ОО, страничку лицея в социальных сетях	Август 2024	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях
8	Сформировать понимание о правилах безопасности при	Август 2024	Соблюдаются правила безопасности при выполнении

	выполнении своих должностных обязанностей		должностных обязанностей
9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Август 2024	Организован результативный учебный процесс по математике и информатике
10	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Август 2024	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника			
11	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся 5 – 8 классов	Сентябрь – октябрь 2024	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 5 - 8 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
12	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Сентябрь – ноябрь 2024	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога
13	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Сентябрь – декабрь 2024	Изучен успешный опыт организации в проведении таких мероприятий
14	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Ноябрь – декабрь 2024	Изучен успешный опыт организации в проведении таких мероприятий
15	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Сентябрь – декабрь 2024	Изучены документы и НПА, регулирующие деятельность педагога
16	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока)	Ноябрь – декабрь 2024	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по информатике
17	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности	Январь – май 2025	Изучены проекты учащихся и выявлена

			роль педагога в проектной деятельности
18	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Сентябрь – январь 2025	Изучены правила оформления документации
19	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Январь – май 2025	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики
20	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	2025 – 2026 учебный год	Изучена практика разработки и внедрения игр по математике и информатике
21	Подготовить публикацию, конкурсную работу	2025 – 2026 учебный год	Подготовлена к публикации статья
22	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства	2026 – 2027 учебный год	Принял участие в конкурсах профессионального мастерства
23	Участие молодого педагога в работе ШМО, педагогического совета ОО	2025 - 2027	Принял участие в работе ШМО, педагогического совета
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику			
24	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями	Август 2025	Собеседование
25	Анализ и выбор положительного из опыта коллег	В течение периода наставничества	Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности
26	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег	В течение периода наставничества	Составление каталога положительного опыта

27	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам	В течение периода наставничества	Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций
28	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам	В течение периода наставничества	Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций
29	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ	В течение периода наставничества	Совместная работа педагогов
30	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя	2027	Совместная работа педагогов

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ
на 2024-2025 учебный год
ГБОУ «ШКОЛА № 42 Г.О.ГОРЛОВКА»

«Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек
успешно не закончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...».

А.С. Макаренко

СВЕДЕНИЯ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ	
ФИО	Немтинов Денис Леонидович
Образование	Не оконченное высшее, 4 курс
Какое учебное заведение закончил	ФГБОУ ВО "ДОНГУ"
Год окончания учебного заведения	2026
Специальность по диплому	Педагогическое образование (Профиль: математика и информатика)
Педагогический стаж	3 месяца
Должность	Педагог-организатор, учитель
Предмет	Математика, информатика
Категория	--
СВЕДЕНИЯ О НАСТАВНИКЕ	
ФИО	Рыбина Марина Васильевна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение закончил	Славянский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения	1994
Специальность по диплому	Учитель математики, информатики и вычислительной техники
Педагогический стаж	30 л. 1 м. 18 д.
Должность	Заместитель директора по УВР, учитель математики
Предмет	Математика
Категория	Высшая, учитель - методист

ПЛАН РАБОТЫ

Месяц	Планируемые мероприятия
Август	1. Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. 2. Инструктаж: нормативно – правовая база школы (ФГОС, примерные программы, рабочие программы, локальные акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы
Сентябрь	1. Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала) 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 5. Практикум по темам: "Разработка конспектов уроков и поурочных планов"
Октябрь	1. Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. 2. Практические занятия: • Работа с школьной документацией; • Современный урок и его организация; • Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
Ноябрь	1. Практикум: оформление отчетности по итогам четверти. 2. Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.

	4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
Декабрь	1. Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности 2. Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
Январь	1. Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся» 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания»
Февраль	1. Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
Март	1. Разработка конспекта открытого урока. 2. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). 3. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала
Апрель	1. Проведение открытого урока. Анализ и самоанализ урока.

	2. Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями»
Май	1. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. 2. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. 3. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов

Пронумеровано и скреплено печатью

19 (девятнадцать)

листов

Директор ГБОУ «ШКОЛА № 42 Г.О.
ГОРДЮВКА»

О.И. Сладкевич

