# План работы

**«Школы молодого педагога» (наставничество)**

**на 2024/2025 учебный год в МБОУ ПСОШ №29 им. В.С.Погорельцева**

**Форма наставничества «педагог-педагог»**

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

**Задачи:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

**Ожидаемые результаты:**

***для молодого специалиста:***

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

* успешная адаптация молодых специалистов;
* уменьшение количества увольнений молодых специалистов школы

## Формы работы:

* индивидуальные, коллективные, консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы, семинары, открытые уроки;
* теоретические выступления, защита проектов;
* наставничество;
* собеседование.

## Основные виды деятельности:

* Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школа;
* Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;
* Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, вебинаров, конференций, к работе методических объединений;
* Посещение уроков молодых педагогов;
* Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика;
* Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

## Планирование работы на 3 года обучения

## Педагоги со стажем работы до 1 года

**Этап – теоретический (адаптационный)**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

## Задачи:

1. определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

**Формы работы:**

* индивидуальные консультации;
* посещение уроков;

- участие в вебинарах КИМЦа, ИПК, городских пилотных площадках

## Педагоги со стажем работы до 2 лет и педагоги без опыта работы

**Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

## Задачи:

1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
3. обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями
4. Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

## Формы работы:

* индивидуальные, коллективные консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытие уроки, внеклассные мероприятия;
* участие в профессиональных конкурсах;

## Педагоги со стажем работы до 3 лет и

## педагоги с длительным перерывом в работе

**3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

## Задачи:

1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;
4. Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

## Формы работы:

* индивидуальные, групповые консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытые уроки, внеклассные мероприятия;
* выступления на педсоветах;
* участие в профессиональных конкурсах.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственный |
| **Первый год обучения**  **Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха обучающихся»** | | | |
| 1 | 1. Презентация плана работы Школы молодого педагога на 3 года. 2. Знакомство с локальными актами школы. (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, ООО, СОО, план работы школы на 2024-2025уч. год, документы строгой отчетности). 3. Микроисследование «Изучение затруднений в работе молодого специалиста»   4. Планирование и организация работы по предмету (Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования)  5. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)». | Сентябрь | Педагоги-наставники  Зам. директора по УВР |
| 2 | 1. Поурочное планирование: 2. Формулировка цели, постановка задач урока, 3. Структура урока 4. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков. | октябрь | Зам. директора по УВР |
| 3 | 1.Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия | Декабрь | Педагоги-наставники. Молодые специалисты |
| 4 | 1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения  ошибок в работе молодого специалиста | Январь | Зам. директора по УВР Педагоги-наставники. |
| 5 | 1. Тренинг  «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. | Март | Зам. директора по УВР  Педагоги- наставники |
| 6 | 1. Создание для учащихся ситуации выбора на уроке. 2. Методическая неделя «Молодые-молодым» | Апрель | Молодые специалисты | |
| 7. | 1. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | Май | Зам. директора по УВР Молодые специалисты | |
| **Второй год обучения**  **Тема «Самостоятельный творческий поиск»** | | | | |
| 1 | 1. Развитие творческих способностей учащихся. Проектная деятельность. 2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности» | Сентябрь | Зам. директора по УВР Психолог | |
| 2 | 1. Интеграция — один из путей развития познавательного интереса учащихся. 2. Самообразование учащихся | Октябрь | Педагоги-наставники | |
| 3 | 1. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя.  2.Разработка индивидуального образовательного маршрута. | Ноябрь | Зам. директора по УВР  Педагоги-наставники | |
| 4 | 1. Основы теории развивающего обучения. 2. Сравнение традиционного и адаптивного обучения | Декабрь | Зам. директора по УВР Педагоги-наставники | |
| 5 | 1. Индивидуализация и дифференциация обучения  — основные направления современного образования.  2. Деятельность учителя на уроке с личностно- ориентированной направленностью | Февраль | Педагоги-наставники | |
| 6 | 1. Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. 2. Работа с неуспевающими учащимися | Март | Зам. директора по УВР  Педагоги-наставники | |
| 7. | Методическая неделя «Молодые-молодым» | Апрель | Молодые специалисты | |
| 8. | 1. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями». | Май | Зам. дир. по  Молодые специалисты | |
| **Третий год обучения**  **Тема «Выбор индивидуальной линии»** | | | | |
| 1 | 1. Культура педагогического общения. 2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения» | Сентябрь | Зам. директора по УВР  Психолог | |
| 2 | 1.Шкала самооценки личности | Октябрь | Педагоги-наставники,  психолог | |
| 3 | 1.Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми | Ноябрь | Педагоги-наставники | |
| 4 | 1. Домашнее задание: как, сколько, когда. 2. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся | Декабрь | Руководители ШМО  Педагоги-наставники | |
| 5 | 1. Введение в активные методы обучения (пре- вращение модели в игру, имитационные игры). 2. Внеклассная работа по предмету | Февраль | Зам. директора по УВР  Педагоги-наставники | |
| 6 | 1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании. 2. Имидж современного учителя | Март | Зам. директора по УВР | |
| 7. | 1. Методическая неделя «Молодые-молодым» | Апрель | Молодые специалисты | |