

## ПАСПОРТ Программы

<b>Название</b>	<b>Программа методического сопровождения молодых специалистов и начинающих педагогов «Педагогическая поддержка»</b>
<b>Нормативно-правовые основания для разработки Программы</b>	-Конституция Российской Федерации; -Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; -Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №36» города Чебоксары Чувашской Республики. -Положение о наставничестве (Приложение 1)
<b>Разработчик Программы</b>	Шашкарова А.Н.
<b>Участники реализации</b>	-молодые и начинающие специалисты; -администрация школы; -педагоги-наставники.
<b>Сроки реализации</b>	Программа рассчитана на срок 4 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
<b>Цель</b>	Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечить условия для профессионального роста педагогов.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</li> <li>3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</li> <li>4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</li> <li>5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> <li>6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</li> <li>7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.</li> </ol>

<b>Основные направления</b>	<p>1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение.</li> <li>2. Программирование и моделирование образовательного процесса.</li> <li>3. Методическое сопровождение образовательного процесса.</li> <li>4. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.</li> </ol>
<b>Индикативные показатели Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;</li> <li>3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка;</li> <li>4) Умение проектировать воспитательную систему;</li> <li>5) Умение индивидуально работать с детьми;</li> <li>6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;</li> <li>7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала;</li> <li>8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.</li> </ol>
<b>Параметры</b>	<p>Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) вхождение в профессиональное образовательное пространство;</li> <li>1) профессиональное самоопределение;</li> <li>3) творческая самореализация;</li> <li>4) проектирование профессиональной карьеры;</li> <li>5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;</li> <li>б) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.</li> </ol>
<b>Система контроля</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников и(или) студентов, проходящих практику в образовательных организациях (наставничество) учителями – наставниками</li> <li>2) Портфолио молодого специалиста</li> <li>3) Анкетирование по оцениванию работы наставников на Google форме</li> </ol>
<b>Оценка эффективности Программы</b>	<p>Наличие процедуры, учитывающей критерии эффективности программы. Критериями эффективности являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) организационные характеристики – выполнение условий организации программы наставничества (наличие программы реализации, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов);</li> <li>б) психологические характеристики – удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения;</li> <li>в) педагогические характеристики – изменения результатов наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте, профессиональное самоопределение).</li> </ol>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### I. Актуальность

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. Программа «Педагогическая поддержка» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Программа «Педагогическая поддержка» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

**Цель работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

#### **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. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

**Объект:** наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении молодых специалистов.

**Эффективность практики** наставничества в МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

**Программа включает в себя следующие направления:**

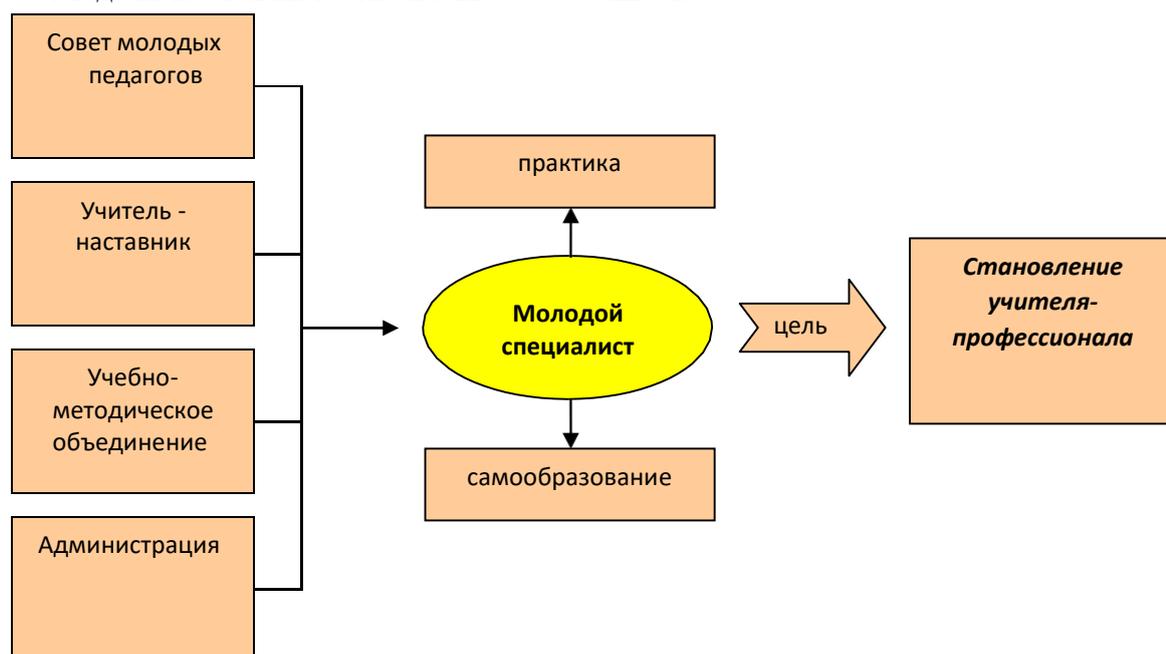
1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.
2. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение.
3. Программирование и моделирование образовательного процесса.
4. Методическое сопровождение образовательного процесса.
5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации: 4 года

## II. Введение

Наставничество в МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары - добровольный вид деятельности социальных и профессионально компетентных педагогов. Объединяет их не только передача опыта молодым специалистам, но и умение сопереживать, понять и принять.

### Модель наставничества в МБОУ «СОШ №36»



### **Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:**

- **Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

- **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

- **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

- **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Обучение молодых специалистов ведется через:**

1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений;

2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

3) обучение на курсах повышения квалификации;

4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов. Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

### **II. Этапы работы.**

#### **I этап - 1-й год работы: «Адаптационный».**

В школе организована методическая работа по наставничеству молодых и вновь прибывших специалистов, студентов, проходящих производственную практику на базе МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары.

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

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

#### **II этап – 2-3 год работы: «Становление»**

**Цель:** формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др.
- проведение семинаров-практикумов.

### **III этап – 4-5-й год работы: «Профессиональное развитие»**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

#### **III. Механизм реализации Программы**

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Учитель первой или высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист.
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

#### **IV. Организация наставничества**

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Программа методического сопровождения молодых учителей и начинающих педагогов «Педагогическая поддержка» на 2021-2025 гг.;
- Положением о наставничестве;
- Приказ о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- Планы работы наставников с молодыми педагогами;

##### Документы:

- Материалы социометрических исследований.
- Мониторинг, педагогическая диагностика.
- База данных по молодым педагогам;

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

##### ***Молодой специалист:***

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой;
- приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

##### ***Наставник:***

- развивает свои деловые качества;
- повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

##### ***Организация:***

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

#### **Критерии отбора наставников**

**Наставники** подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый

наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Занятия проводятся по следующим модулям:**

1. Моделирование процесса обучения;
2. Моделирование воспитательного процесса;
3. Образовательные технологии и ведение документации;
4. Развитие профессиональной компетентности педагога.

## **V. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 1 ГОДА ОБУЧЕНИЯ**

<b>№</b>	<b>ТЕМА ЗАНЯТИЯ</b>	<b>Всего, ч</b>
1	Изучение нормативно-правовой базы школы	2
2	Педагогическая культура и этика	2
3	Организация системы работы с родителями	2
4	Основы конструктивного общения в педагогическом коллективе	2
5	Роль педагога в детском коллективе	2
6	Формы и методы диагностики в образовании	2

## **УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 2 ГОДА ОБУЧЕНИЯ**

<b>№</b>	<b>ТЕМА ЗАНЯТИЯ</b>	<b>Всего, ч</b>
1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников	2
2.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	2
3.	Игровые методы обучения	2
4.	Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного образования	2
5.	Современные технологии.	2
6.	Современные приёмы и формы работы с родителями	2

## **УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 3 ГОДА ОБУЧЕНИЯ**

<b>№</b>	<b>ТЕМА ЗАНЯТИЯ</b>	<b>Всего, ч</b>
1	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании занятий	4
2	Структура написания самоанализа	4
3	Профессиональные кризисы: как их предотвратить.	2
4	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	2

## **УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 4 ГОДА ОБУЧЕНИЯ**

<b>№</b>	<b>ТЕМА ЗАНЯТИЯ</b>	<b>Всего, ч</b>
1	Использование в практике современных педагогических технологий	4
2	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	4
3	Информационные образовательные зоны как условие достижения нового качества образования	2
4	Профессиональное становление молодого учителя через участие в конкурсном движении.	2

## VI. НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
Организация наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование с молодыми учителями.</li> <li>2. Выбор и назначение наставников.</li> <li>3. Встреча и знакомство с наставниками.</li> <li>4. Совместное составление плана работы с наставниками.</li> </ol>	Ежегодно Сентябрь	Завуч по МО, рук. МО
Методические семинары	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение тематических методических семинары</li> <li>2. Нетрадиционные формы обучения.</li> <li>3. Современные образовательные технологии.</li> <li>4. Школьная документация.</li> <li>5. Планирование работы учителя.</li> <li>6. Методика проведения классного часа.</li> <li>7. Методические аспекты урока.</li> <li>8. Дидактические аспекты современного урока.</li> </ol>	1 раз в месяц	Завуч по МР, рук. МО, наставник
Работа с документацией	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оформление журнала.</li> <li>2. Внутренний распорядок дня.</li> <li>3. Устав школы.</li> <li>4. Локальные акты.</li> <li>5. Составление календарно- тематических планов.</li> <li>6. Поурочное планирование.</li> <li>7. Личные дела учащихся.</li> </ol>	В течение года	Завуч по МР, рук. МО.
Самообразовательная работа	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи в выборе темы самообразования.</li> <li>2. Оказание помощи в составлении плана самообразования.</li> <li>3. Выбор литературы.</li> <li>4. Работа с литературой.</li> <li>5. Изучение передового опыта по теме.</li> </ol>	В течение года	Завуч по МР, наставники
Распространение положительного, успешного опыта работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в неделе открытых уроков.</li> <li>2. Проведение открытых уроков.</li> <li>3. Участие на методической выставке.</li> <li>4. Принять участие на декаде молодых учителей.</li> <li>5. Конкурс «Портфолио молодого специалиста»</li> </ol>	В течение года	Завуч по МР, наставники
Диагностика работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование</li> <li>2. Анализ работы.</li> <li>3. Диагностика уровня педагогического</li> </ol>	В течение года	Завуч по МР, психолог, наставники

	<p>мастерства.</p> <p>4. Диагностика творческого подхода к работе.</p> <p>Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года</p>		
Повышение квалификации	<p>1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства.</p> <p>2. Обучение на курсах.</p> <p>3. Посещение семинаров</p>	В теч. года	Завуч по МР, молодые учителя.

**VII. План работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями на 2022/23 учебный год в МБОУ «СОШ № 36» г. Чебоксары**

<b>Проводимая работа</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Примечание</b>
<b>Сентябрь</b>		
Знакомство с правилами внутреннего распорядка и планом работы школы, должностными инструкциями; посещение уроков; подбор наставников	Директор	
Знакомство с программами; инструктаж о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования; посещение уроков	Заместитель директора по УР, наставники	
Инструктаж классных руководителей; составление планов воспитательной работы; проведение родительских собраний; организация предметных кружков и факультативов; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	Заместитель директора по ВР, наставники	
Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков; проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов	Заместитель директора по МР, наставники	
Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий	Наставники	
<b>Октябрь</b>		
Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам; посещение уроков	Директор	
Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с учащимися	Заместитель директора по УР	
Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	Заместитель директора по ВР, наставники	
Помощь в работе над "трудными темами"; проведение бесед на темы "Поурочные планы: какими они должны быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя"	Заместитель директора по МР, наставники	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков	Наставники	
<b>Ноябрь</b>		

Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов	Директор	
Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Помощь в организации работы с учащимися во время каникул; проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель – ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия	Заместитель директора по ВР, наставники	
Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как добиться дисциплины на уроке?"	Заместитель директора по МР, наставники	
Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке "трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и методы их решения", "Способы организации работы учащихся с текстом учебника"	Наставники	
<b>Январь</b>		
Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися	Директор	
Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УР, наставники	
Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков; внеурочная работа по предмету	Заместитель директора по ВР, наставники	
Обучение использованию на уроках накопленного методического материала кабинета	Заместитель директора по МР, наставники	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем"; проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету	Наставники	
<b>Февраль</b>		
Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков	Директор	
Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора по УР, наставники	
Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения учащихся	Заместитель директора по ВР	
Проведение бесед "Межпредметные связи на уроках",	Заместитель директора по МР,	

"Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"	наставники	
Проведение открытых уроков учителей; контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися; обсуждение способов выхода из трудной ситуации на уроке	Наставники	
<b>Март</b>		
Проведение беседы "О взаимоотношениях в коллективе"; посещение открытых уроков	Директор	
Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке; контроль выполнения учебных программ, графика контрольных работ; посещение открытых уроков	Заместитель директора по УР	
Посещение классных часов; проведение беседы "Решение проблем семейного воспитания"; помощь в организации работы с учащимися во время каникул	Заместитель директора по ВР, наставники	
Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков	Заместитель директора по МР, наставники	
Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися"	Наставники	
<b>Апрель</b>		
Посещение открытых уроков	Директор	
Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора по УР, наставники	
Проведение беседы "Как подготовить учащихся к общешкольному празднику"	Заместитель директора по ВР	
Помощь в организации открытых уроков; проведение микроисследования организации работы с начинающими педагогами в школе и уровня их профессиональной компетентности	Заместитель директора по МР, наставники	
Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год	Наставники	
<b>Май</b>		
Составление характеристик	Директор	
Подведение итогов работы; контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	Заместитель директора по УР	
Подготовка информации о летнем отдыхе учащихся	Заместитель директора по ВР	
Составление характеристик; помощь в выборе тем по	Заместитель директора по МР,	

самообразованию на следующий учебный год; помощь в подготовке кабинета к новому учебному году.	наставники	
--	------------	--

### **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 (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;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях города.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

### **VIII. Практическая значимость реализации программы.**

В ходе реализации программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

### **IX. Перспективы дальнейшего развития программы.**

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами района, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы школы педагогического

мастерства с молодыми учителями. Представление опыта работы по наставничеству на межмуниципальной конференции.