

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Голицынская средняя общеобразовательная школа №2

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Голицынской СОШ №2

Яковлева О.В./

приказ №320 от 01.09.2023г.



**План работы**  
(дорожная карта)  
**системы наставничества**  
**в МБОУ Голицынской СОШ №2**  
на 2023/2024 учебный год

**Цель:** Формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, создание условий для личностного и профессионального роста педагогов средствами методической работы

**Задачи работы:**

1. Помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе.
2. Создание условий для выявления профессиональной ориентации.
3. Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.
4. Формирование своего стиля в работе.
5. Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности

**Прогнозируемый результат:**

1. Умение планировать деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого педагога как профессионала своего дела.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать учебно-воспитательную деятельность, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Формы работы с молодыми специалистами:**

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

**Основные виды деятельности:**

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

## Планирование работы

### 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 со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

**Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМО», тренинг, заседания круглого стола.

### Педагоги со стажем работы до 2 лет 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.

**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.

### Педагоги со стажем работы до 3 лет 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.

**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.

№ п/п	Тема занятий	Срок	Ответственный
<b>Первый год обучения.</b> <b>Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»</b>			
1.	1. Презентация плана работы Школы молодого учителя на 3 года. 2. Знакомство с локальными актами школы. 3. Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя «Школы молодого специалиста»	Сентябрь	Заместитель директора по УВР, ВР, ОБЖ, руководитель ШМО, наставники
2.	Занятие ШМУ. Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Использование цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) на уроках. Посещение уроков молодых специалистов с целью контроля подготовки к занятию.	Октябрь	Руководитель ШМО, заместители директора
3.	Занятие ШМУ. «Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников» Посещение молодыми специалистами уроков педагогов – стажистов, наставников.	Декабрь	Наставники. Молодые специалисты
4.	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 Руководитель ШМО Наставники.
5.	Занятие ШМУ. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	Март	Заместитель директора Руководитель ШМО Учителя - наставники
6.	1. Создание для учащихся ситуации выбора на уроке. 2. Игра – тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока)	Апрель	Молодые специалисты
7.	1. Неделя успехов (открытые уроки МС). 2. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». 3. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»	Май	Руководитель ШМО Молодые специалисты
	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.		
<b>Второй год обучения.</b> <b>Тема «Самостоятельный творческий поиск»</b>			
1.	1. Развитие творческих способностей учащихся. 2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности»	Сентябрь	Руководитель ШМО Заместитель директора по УВР

2.	Занятие ШМУ. Формирование профессиональной компетентности учителя в условиях реализации ФГОС Посещение молодыми специалистами уроков педагогов –наставников с целью знакомства с современными образовательными технологиями.	Октябрь	Руководитель ШМО Наставники
3.	Занятие ШМУ. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя. Практикум «Технологии креативного мышления » (приемы «буксир», «аквариум», «круги на воде»)	Ноябрь Декабрь	Руководитель ШМО Молодые специалисты Заместитель директора по УВР
4.	Профессиональный рост педагога (публикации, конкурсы профессионального мастерства). Портфолио МС – это важно, это профессиональный рост!	Январь	Руководитель ШМУ Молодые специалисты
5.	Занятие ШМУ. Научно-исследовательская и проектная деятельность с обучающимися-одно из основных направлений ФГОС ООО .	Февраль	Руководитель ШМО Педагоги-наставники
6	1.Работа с неуспевающими учащимися. Советы молодому учителю. 2.Лекция «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся».	Март	Руководитель ШМО Педагоги - наставники
7.	1.Неделя успехов (открытые уроки молодых специалистов) 2.Беседа «Как провести самоанализ урока?» 3.Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями».	Апрель Май	Руководитель ШМО Молодые специалисты Заместитель директора по УВР
	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.		
<b>Третий год обучения.</b>			
<b>Тема «Выбор индивидуальной линии педагогического роста»</b>			
1.	1.Культура педагогического общения. 2.Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»	Сентябрь	Руководитель ШМО Молодые специалисты
2.	Занятие ШМУ. Коррекция взаимоотношений в педагогической среде. Практикум «Разрешение конфликтов». Посещение уроков молодых специалистов с целью выявления динамики в профессиональном росте.	Октябрь	Руководитель ШМО Заместитель директора по УВР Педагоги-наставники

3.	1. Мастер- класс «Как подготовить обучающихся к НПК, участию в олимпиаде?» 2. Беседа «Развитие задатков обучающихся в урочной и внеурочной деятельности ивозможность оформления проделанной работы в виде НИР»	Ноябрь	Наставники
4.	Занятие ШМУ. Методика выявления одарённых детей. Нетрадиционные формы изучения личности ученика.	Декабрь	Руководитель ШМО Заместитель директора
5	Лекция «Профессионально значимые личностные качества учителя. Имидж современного учителя »	Январь	Заместитель директора по УВР
6.	Занятие ШМУ. Потребность в успехе. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?	Февраль	Руководитель ШМО Молодые специалисты
7.	Обмен мнениями по проблеме «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Март	Руководитель ШМО Заместитель директора по УВР Педагоги-наставники
8.	Неделя успехов. Творческий отчет молодых учителей	Май	Молодые учителя
	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.		