

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа» с. Визинга
(МБОУ «СОШ" с. Визинга)
«Шөр школа» Визин сиктса муниципальной велёдан сьомкуд учреждение

Утверждаю
Директор школы
Т.В.Паршукова
Приказ № 227 от «26» августа 2024г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024-2025 учебный год

Визинга, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Пояснительная записка	3-5
Содержание программы	6-7
«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества	8-9
Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника	10

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Введение

Нормативными основаниями разработки программы наставничества являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (с изменениями и дополнениями); Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019г. № 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»; Методические рекомендации 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 опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения России от 25.12.2019г. № Р-145); Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020г. № 304 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества на территории Республики Коми».

Цели и задачи программы наставничества

Программа наставничества решает следующие цели и задачи:
для формы «Ученик-ученик»:

целью программы наставничества является разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями; основными задачами реализации программы наставничества являются: помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала; улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций; создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

для формы «Учитель-учитель»:

целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне; основными задачами наставничества являются: оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; формирование потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого; ориентирование наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога; приобщение наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

для формы «Студент-ученик»:

целью программы наставничества является формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.; основными

задачами реализации программы наставничества являются: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, осознанный выбор дальнейших траекторий обучения, развитие гибких навыков (коммуникация, целеполагание, планирование, организация), укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

для формы «Работодатель-ученик»:

целью программы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся, прикладное знакомство с профессией; основными задачами реализации программы наставничества являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

для формы «Работодатель-студент»:

целью программы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации; основными задачами реализации программы наставничества являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Участники программы наставничества

Наставничество осуществляется лицами, именуемыми далее наставниками, характеризующимися опытом, профессионализмом, этическим отношением, поддерживающим и ободряющим подходом, командно-ориентированным менталитетом.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, именуемое далее наставляемый, - специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, родителями, специалист, который находится в процессе адаптации на новом месте работы, педагог, который находится в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости.

Формы взаимодействия наставника и наставляемого:

Для формы «Ученик-ученик». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам лидером-наставником, волонтерство.

Для формы «Учитель-учитель». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в рамках проектной деятельности (конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя и др.), в рамках программ повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования.

Для формы «Студент-ученик». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях для определения образовательной траектории.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях для определения образовательной траектории.

Для формы «Работодатель-ученик». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможная интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки. Организация взаимодействия предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал).

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Для формы «Работодатель - студент». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме учебно-профессиональной и проектной деятельности.

В профессиональных образовательных организациях: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

Наставничество может быть организовано посредством реализации индивидуальной программы наставничества, направленной на одного наставляемого, так и посредством реализации групповой программы наставничества, направленной на группу наставляемых.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции

База наставляемых и наставников в 2024-2025 учебном году определена Приказом МБОУ «СОШ» с. Визинга №227 от 26.08.2024 г.:

1. Наставляемый – Коюшева А.А., учитель технологии (неопытный классный руководитель), наставник - Момотова Е.И., учитель русского языка и литературы (опытный классный руководитель);
2. Наставляемый – Попова М.В., учитель математики (неопытный заместитель по ВР), наставник- Гурьева О.А., учитель музыки (опытный заместитель по ВР);
3. Наставляемый – Яхменева А.Ю., воспитатель группы продленного дня (вновь прибывший педагог), наставник – Плешева Г.Ф., воспитатель группы продленного дня (опытный педагог);
4. Наставляемый- Шилов К.К., учитель физической культуры (неопытный классный руководитель), наставник - Антош С.В., учитель истории и обществознания (опытный классный руководитель).
5. Наставляемый- Унгефуг С.В., учитель географии (неопытный классный руководитель), наставник - Попова М.В., учитель математики (опытный классный руководитель).
6. Наставляемый- Каракчиева М.В., педагог-организатор (неопытный педагог-организатор), наставник - Першина Е.А., учитель начальных классов (опытный учитель).

Исходя из образовательных потребностей ОУ определена следующая форма наставничества, подлежащие внедрению, в первую очередь: «учитель – учитель».

Форма наставничества «учитель – учитель»

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала;
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе;
- необходимые профессиональные компетенции, рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы.

Среди оцениваемых результатов:

Повышение уровня удовлетворенности собственной работой улучшение психоэмоционального состояния;

Мониторинг эффективности реализации Программы

Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованных Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

– выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ООО требованиям и принципам Целевой модели;

Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

Реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ» с Визинга 2024-2025 уч. год

№ этапа	Наименование этапа	Содержание подэтапов	Сроки	Мероприятия	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	Август – сентябрь	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Директор ОУ, администрация, методический совет
		Информирование педагогического коллектива, о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Сентябрь	Проведение методического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников,	Директор ОУ, администрация, учителя-предметники
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Сентябрь - октябрь	Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ.	Директор, администрация
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Сентябрь-октябрь	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. Создание Программы наставничества	Куратор, администрация, классные руководители
3	Формирование базы наставников	Составление старт листа наставников	Сентябрь-октябрь	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Куратор, администрация, классные руководители

№ этапа	Наименование этапа	Содержание подэтапов	Сроки	Мероприятия	Ответственные
				Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	
4	Отбор наставников		Сентябрь-октябрь	Оценка выявленных наставников по заданным параметрам Собеседования с наставниками. Приказ о назначении наставников.	Директор, куратор
5	Организация наставничества	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	В течение года	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Куратор
6	Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии	Апрель – май	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Куратор

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника – Коюшева Алена Александровна, учитель труда (технологии), классный руководитель 5 «В» класса.

Ф.И.О. и должность наставника – Момотова Елена Ивановна, учитель русского языка и литературы.

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2024 г. по «31» мая 2025 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Первая четверть	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Первая четверть	В результате беседы с наставником выявлены дефицитные компетенции, требующие развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Первая четверть	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с направлениями работы, программой воспитания, в рамках исполнения функций классного руководителя.	сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы, изучена программа воспитания, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.2	Помощь в составлении документации и ознакомление с документооборотом и отчетностью классного руководителя.	В течение года	Совместно с наставником разработаны документы классного руководителя.		
2.3	Ознакомиться с педагогами-предметниками, работающими с классом; педагогом-психологом, педагогом-организатором, советником по воспитанию и пр. , в рамках исполнения функций классного руководителя.	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества, в рамках исполнения функций классного руководителя.		

2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО, в рамках исполнения функций классного руководителя. Создание групп класса в социальных сетях и мессенджерах.	сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «Сферум», изучены правила размещения информации в Интернете, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися), в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного воспитательного процесса, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Организован результативный воспитательный процесс с классным коллективом.		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Изучены и внедрены методы анализа деятельности педагога, применяемых методов и приемов обучения.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работни					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся, особенности при переходе с начального звена в основное.	сентябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к классным часам.		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию воспитательной деятельности педагога	В течение года	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога и воспитательного процесса, умеет составлять перспективные, календарные, рабочие, ежедневные планы воспитательной работы педагога.		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Октябрь	Изучена успешная организация внеклассной деятельности, обмен опытом.		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с	В	Совместно с наставником подготовлены и		

	родителями (подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность).	течение года	проведены 4 родительских собраний, мероприятия с родителями.		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция).	Сентябрь	Изучено содержание трудового договора, Положения по оплате труда, ВСОКО, должностной инструкции.		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление конспектов классных часов; выступлений на родительских собраниях).	В течение года	Составлены конспекты классных часов; выступлений на родительских собраниях.		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО.	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога.		
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей воспитательную деятельность педагога.	В течение года	По формату подготовлены ежемесячные отчеты воспитательной работы, папку классного руководителя, анализ воспитательной работы класса за учебный год.		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (посещение уроков опытных классных руководителей, участие в методических объединениях классных руководителей, участие в конференциях по вопросам воспитания)	В течение года	Изучен успешный опыт организации профессионального развития педагога.		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами, педагогом и учащимся), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций.		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течение года	Познакомилась с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		
3.12	Подготовить выступления, доклады, публикации, конкурсные материалы из опыта своей работы.	В течение года	Подготовлена к выступлению на МО классных руководителей.		

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника – Шилов Кирилл Кондратьевич, учитель физической культуры, классный руководитель 10 «Е» класса.

Ф.И.О. и должность наставника – Антоц Сергей Валерьевич, учитель истории и обществознания.

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2024 г. по «31» мая 2025 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Первая четверть	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Первая четверть	В результате беседы с наставником выявлены дефицитные компетенции, требующие развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Первая четверть	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, программой воспитания, в рамках исполнения функций классного руководителя.	август	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена программа воспитания, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.2	Помощь в составлении документации и ознакомление с документооборотом и отчетностью классного руководителя.	Август-сентябрь	Совместно с наставником разработаны документы классного руководителя.		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, педагог-организатор, советник по воспитанию и пр. , в	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества, в рамках исполнения функций классного руководителя.		

	рамках исполнения функций классного руководителя.				
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО, в рамках исполнения функций классного руководителя. Создание групп класса в социальных сетях и мессенджерах.	сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «ВКонтакте», изучены правила размещения информации в Интернете, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися), в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей, в рамках исполнения функций классного руководителя.		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного воспитательного процесса, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Организован результативный воспитательный процесс с классным коллективом.		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности, в рамках исполнения функций классного руководителя.	В течение года	Изучены и внедрены методы анализа деятельности педагога, применяемых методов и приемов обучения.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работни					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся старшего звена (10-11 классы).	Август-сентябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся старшего звена (10-11 классы), которые учитываются при подготовке к классным часам.		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию воспитательной деятельности педагога	В течение года	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога и воспитательного процесса, умеет составлять перспективные, календарные, рабочие, ежедневные планы воспитательной работы педагога.		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Октябрь	Изучена успешная организация внеклассной деятельности, обмен опытом.		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность).	В течение года	Совместно с наставником подготовлены и проведены 4 родительских собраний, мероприятия с родителями.		

3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция).	Сентябрь	Изучено содержание трудового договора, Положения по оплате труда, ВСОКО, должностной инструкции.		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление конспектов классных часов; выступлений на родительских собраниях).	В течение года	Составлены конспекты классных часов; выступлений на родительских собраниях.		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО.	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога.		
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей воспитательную деятельность педагога.	В течение года	По формату подготовлены ежемесячные отчеты воспитательной работы, папку классного руководителя, анализ воспитательной работы класса за учебный год.		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (посещение уроков опытных классных руководителей, участие в методических объединениях классных руководителей, участие в конференциях по вопросам воспитания)	В течение года	Изучен успешный опыт организации профессионального развития педагога.		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами, педагогом и учащимся), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций.		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течение года	Познакомилась с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		
3.12	Подготовить выступления, доклады, публикации, конкурсные материалы из опыта своей работы.	В течение года	Подготовлена к выступлению на МО классных руководителей.		

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный воспитатель – неопытный воспитатель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника – Яхменева Альбина Юрьевна, воспитатель группы продленного дня.

Ф.И.О. и должность наставника – Плешева Галина Фёдоровна, воспитатель группы продленного дня

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2024 г. по «31» мая 2025 г.

Цель: оказать помощь молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

-Оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

-Развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

-Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности;

Месяц	Содержание работы	Методы работы
Сентябрь	1. Ознакомление с нормативной базой. 2. Оказание помощи в составлении календарно - тематического планирования. 3. Помощь в составлении ежедневных планов. 4. Инструктаж по заполнению журнала ГПД.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность МБОУ СОШ с. Визинга. Инструктаж. Памятка по заполнению журнала ГПД
Октябрь	1. Помощь в организации процесса самоподготовки домашнего задания в ГПД. 2. Мониторинг детского развития. 3. Методика проведения праздников. Праздник «Осени»	Памятка по организации тренировочных упражнений в классе Изучение материала личных дел. Совместный праздник «Осени», приглашение 1 «Г» класса.
Ноябрь	1. Самообразование воспитателя: выбор методической темы, подбор. 2. Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся.	Рекомендации, помощь в составлении плана по самообразованию, в подборе литературы. Консультация.
Декабрь	1. Методика проведения воспитательных мероприятий. 2. Организация коррекционных занятий	Консультация и помощь в проведении занятий и оформление папок
Январь	1. Знакомство с методикой и способами устранения конфликтных ситуаций между детьми в ГПД. 2. Имидж педагога педагогическая этика, культура поведения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставников коллег.
Февраль	1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Взаимопосещение воспитательных и режимных моментов в ГПД.	Консультация, подбор литературы, взаимопосещение занятий

Март	1.основные проблемы в работе молодого специалиста 2.Выявление проблем и их причин.	Обсуждение конкретных примеров. Советы наставника, коллег.
Апрель	1.Использование в работе ИКТ 2.Подготовка к мониторингу развития детей.	Консультация по использованию ИКТ, оказание помощи.
Май	Итоги профессиональной деятельности молодого педагога.	Самоанализ воспитательной работы