

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 12»

РАССМОТРЕНО
методическим советом
МБОУ «СШ №12»
протокол от 29.08.2022 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №12»
_____ О.А. Лещинская
приказ от 31.08.2022 № 951/01-13
Копия верна

**Персонализированная программа наставничества
молодого педагога
Оганиной Виктории Владимировны,
учителя истории
МБОУ «Средняя школа №12»
на 2022-2023 учебный год**

Педагог-наставник:
Козлова Светлана Юрьевна,
учитель истории и
обществознания, высшая
квалификационная категория

г. Нижневартовск,
2022 год

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества молодого педагога
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; - Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ); - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н); - Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н); - Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.; - Национальный проект «Образование»; - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»; - Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»; - Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»; - Приказ МБОУ 2СШ № 12» от 04.02.2022 № 124/01-13 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12» в 2021-2022 учебном году»; - Устав МБОУ «СШ № 12»; - Основная образовательная программа ООО. - Проект МБОУ «СШ №12» по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост» на 2021-2025 годы

Название учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12» (сокращенное – МБОУ «СШ №12»)
Юридический адрес (с указанием индекса)	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
Телефон (код и номер)	(3466) 45-95-55, 45-95-58
e-mail	school12nv@rambler.ru
Сайт	http://school12.edu-nv.ru
Руководитель программы	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «СШ №12»
Педагог-наставник, автор-составитель программы	Козлова Светлана Юрьевна, учитель истории и обществознания
Наставляемый	Оганина Виктория Владимировна, учитель истории и обществознания
Характеристика наставляемого	- имеющий стаж педагогической деятельности 3 года
Цель, задачи программы	<p>Цель: содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество; - выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности; - оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения; - адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре; - оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей; - содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; - ознакомление педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень
Сроки и этапы реализации	Срок реализации программы: 2022 – 2023 учебный год Этапы реализации:

<p>программы</p>	<p>1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества;</p> <p>2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта);</p> <p>3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - углубление научно-профессиональных знаний; - исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности; - повышение психолого-педагогической компетенции; - повышение научно-методического уровня деятельности; - формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности; - совершенствование культуры педагогического общения; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию; - освоение современных образовательных технологий; - совершенствование организации урочной и внеурочной деятельности; - внедрение обновленных ФГОС ООО; - внедрение в образовательный процесс ИКТ и ЦОР; - продолжение педагогической деятельности в школе в следующем учебном году; - повышение уровня успеваемости и улучшение поведения обучающихся; - создание собственного программно-методического продукта; - обобщение и распространение педагогического опыта
<p>Социальный эффект реализации программы</p>	<p>Социальным эффектом организации работы по программе будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся</p>

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2008 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период

до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Эффективным механизмом решения обозначенных выше проблем является реализация в школе системы (целевой модели) наставничества.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию молодых педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию.

Реализация целевой модели осуществляется на основании персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это документ, фиксирующий содержание совместной деятельности наставника и наставляемого по непрерывному профессиональному образованию наставляемого в установленный ими период.

Посредством персонализированной программы наставляемый педагог реализует право на выбор индивидуального маршрута повышения своей квалификации. Программа разрабатывается с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в МБОУ «СШ №12» и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях муниципальной методической службы и региональной системы дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип *научности* предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;

- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта;

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;
- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;
- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся;
- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

Персонализированная программа предусматривает форму наставничества «учитель – учитель» – взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Срок реализации персонализированной программы наставничества:
в течение 2022-2023 учебного года.

Этапы реализации программы:

1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).

3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.

I. Цель, задачи, предполагаемые результаты реализации персонализированной программы наставничества

Цель: содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;

- адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Предполагаемые результаты:

Наставляемый:

- овладел необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяет технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы;

- исполняет трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;

- системно повышает уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;

- создал собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, распространяет свой педагогический опыт через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров,

муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

- совместно с учителем наставником разработал методический продукт в виде программно-методических комплектов, ЦОР для осуществления образовательного процесса;

- повысил уровень успеваемости и улучшил поведение обучающихся в подшефных классах;

- преодолел чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса, проявляет положительное психоэмоциональное состояние, удовлетворен собственной работой;

- продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году.

II. Условия реализации персонализированной программы наставничества

2.1. Кадровое обеспечение.

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «СШ №12»:

1. Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Характеристика наставника:

ФИО	Козлова Светлана Юрьевна
Должность	учитель истории и обществознания
Сведения об образовании	«НГГУ», окончание 2006г. Учитель истории по специальности «История».
Стаж: - педагогический - работы в школе	25 25
Сведения об аттестации	Высшая категория
Повышение квалификации	Курсы повышения квалификации по темам: - «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в соответствии с федеральным законодательством», в объеме 73 часа, 2021г. – «ФГОС ООО в соответствии с приказом Минпросвещения России № 287 от 31.05.2021», в объеме 44 часа, 2021г.

	<p>- «Использование верифицированного цифрового контента в предметном обучении», в объеме 36 часов, 2022г.</p>
<p>Представление администрации школы о достижениях наставника</p>	<p>За годы работы в общеобразовательном учреждении учитель истории Козлова Светлана Юрьевна проявила себя как специалист, обладающий высоким уровнем знаний педагогической теории и практики. Учитель аттестована на высшую квалификационную категорию, педагогическую деятельность выстраивает в соответствии с приоритетными направлениями Государственной программы "Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2018-2020 годы и на период до 2030 года", муниципальной программы "Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года". С 2018 года активно участвует в реализации региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Социальная активность" национального проекта "Образование" Российской Федерации.</p> <p>Владеет и применяет технологию критического мышления. При непосредственном участии Козловой Светланы Юрьевны сформирована и успешно развивается инновационная среда школы: в 2020 году учитель приняла участие в разработке целевых показателей социально-педагогических проектов на 2021-2025 годы "Работа с одаренными детьми – залог успеха каждого ребенка", "Я – человек! Я – личность! Я – гражданин!", с сентября 2021 года осуществляет апробацию учебного курса "Югра многоликая, делами великая" в условиях региональной инновационной площадки по внедрению этнокультурной составляющей в образовательные программы. Приняла участие в подготовке материалов для конкурсного отбора заявок по развитию личностного потенциала школьников в рамках Соглашения о сотрудничестве между Публичным акционерным обществом "Сбербанк России", Благотворительным фондом "Вклад в будущее" и Департаментом образования и молодежной политики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, по итогам которого школа вошла в число победителей.</p> <p>Неоценима роль учителя в становлении и развитии системы гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения. Светлана Юрьевна на протяжении 13 лет руководит музеем Боевой и трудовой славы. Здесь школьники "прикасаются" к подлинным памятникам материальной и духовной культуры народов России. Через исследование исторического прошлого у них происходит утверждение социальной идентификации,</p>

	<p>проявляются чувства любви к человеку, к отечеству, к своему краю. Школьный Совет музея является координатором всех патриотических акций и мероприятий: традиционные встречи с ветеранами войны и тыла, уроки мужества, посвященные Дням Воинской славы, тематические экскурсии, лекции "Никто не забыт, ни что не забыто". К формированию фондов музейного комплекса регулярно привлекаются родители обучающихся, педагоги и гости школы. По инициативе Светланы Юрьевны музею присвоено звание "Общественный музей в сфере образования". Музей неоднократно становился победителем и призером городских смотров-конкурсов школьных музеев (3 место, 2019 - 2021 годы). Школьный музей является призером окружного конкурса общественных музеев Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в номинации "Лучшая музейная экспозиция" (2 место, 2018 год).</p> <p>За создание условий для приобретения обучающимися социального опыта и формирование гражданской позиции учитель награждена Благодарностью Федерального проекта патриотического воспитания школьников России "Воспитавай – Патриота. РФ".</p> <p>В условиях реализации национальной системы учительского роста Козлова Светлана Юрьевна является наставником студентов Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа и Нижневартковского государственного университета при прохождении ими педагогической практики.</p> <p>Обладая высоким уровнем методической грамотности, учитель разработала и реализует рабочие образовательные программы по истории, обществознанию, праву для обучающихся 5-11 классов, а также программы внеурочной деятельности и элективных курсов: "Патриот", "Дань уважения к духовному наследию страны", "Права человека", "Практическое право", "Актуальные вопросы обществознания".</p>
Достижения	<p>Эффективность реализации образовательных программ за три предыдущих года подтверждается 100% успеваемостью и положительной динамикой качества обученности школьников: по истории – 65,9% (2018-2019 учебный год – 63,8%, 2019-2020 – 66%, 2020-2021 – 68%); по обществознанию – 66,3% (2018-2019 учебный год – 67,2%, 2019-2020 – 67%, 2020-2021 – 70%). Результаты единого государственного экзамена выпускников 11-х классов по истории в 2019-2020 учебном году составили 56%, что соответствует уровню Российской Федерации и Ханты-</p>

Мансийского автономного округа – Югры и выше показателя городского уровня. За 24 года работы учитель подготовила 20 выпускников, окончивших школу с золотой и серебряной медалями и медалями "За особые успехи в образовании".

Учитель особое внимание уделяет развитию системы выявления и поддержки одаренных школьников. Они являются победителями и призерами предметных олимпиад, конкурсов и конференций разного уровня: Всероссийский молодежный чемпионат по обществознанию – 1 и 3 место, 2018 год; муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников по истории – 2 место, 2019 год; городской конкурс сочинений по теме "Эпоха Петр I" – 3 место, 2020 год; городской конкурс "Исторический альманах" – 2 лауреата, 2021 год. Также подтверждением сформированности высокого уровня гражданского самосознания обучающихся являются их активное участие и победы в мероприятиях: городской конкурс социальных проектов "Я – гражданин России" – 2 место, 2018 год; городской конкурс творческих работ "Правопорядок и мы" – 1 и 2 место, 2018, 2 место 2019, 2020 годы, 1 и 2 место, 2021 год; Всероссийский правовой (юридический) диктант – 92 балла из 100 возможных, 2020 год; городская олимпиада "Основы права" – 1 и 2 место, 2021 год; региональный конкурс сочинений "Уплата налогов – правило жизни" – участие, 2022 год.

Награждена:

1. Почетная грамотой Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (2013год).
2. Благодарственное письмо Института развития образования ХМАО-Югры за качественную подготовку конкурсных материалов, представленных на конкурсный отбор лучших учителей на получение денежного поощрения из средств федерального бюджета за высокое педагогическое мастерство и значительный вклад в образование ХМАО-Югры (2016 год).
3. Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска (2016 год).
4. Грамота департамента образования администрации города Нижневартовска за значительный вклад в сохранении историко-культурного наследия, развитие музейного дела и гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения (2016 год).
5. Благодарность Председателя Думы города

	Нижневартовска (2018 год). 6. Благодарность главы города (2021 год). 7. Благодарственное письмо председателя Думы ХМАО – Югры (2022 год).
--	---

2. Наставляемый – педагогический работник в возрасте до 35 лет со стажем педагогической работы не более 3-х лет, участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставник находится во взаимодействии со всеми специалистами, задействованными в реализации системы наставничества и структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемыми (предметные методические объединения, социально-психологическая служба, школа молодого педагога, методический (педагогический) совет).

Характеристика наставляемого:

ФИО	Оганина Виктория Владимировна
Должность	учитель истории и обществознания
Сведения об образовании	Высшее ФГБОУ ВО «Нижневартровский государственный университет». Бакалавр 2019 г. Магистратура 2021 г.
Стаж: - педагогический - работы в школе	-3 года -3 года
Сведения об аттестации	соответствие занимаемой должности
Повышение квалификации	1. Межпредметная интеграция в преподавании основ духовно – нравственной культуры народов России на уровне основного общего образования, 2019 г. 2. Модели и технологии объективной оценки личностных, метапредметных и предметных результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования в рамках реализации концепций модернизации содержания и технологий обучений по предмету: «Обществознания», 2019 г. 3. «Методология и технологии дистанционного обучения в образовательных организациях», 2021г. 4. «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации. Всеобщая история»,

	<p>2021г.</p> <p>5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в соответствии с приказом Минпросвещения России № 287, 2022г.</p> <p>6. Актуальные вопросы истории в современных реалиях», 2022 г.</p>
Достижения	-
Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде (мастер-классы, открытые уроки, публикации, доклады на заседаниях МО, педагогических советов, научно-практических конференциях, выступления на заседаниях городских форсайт-центров, публикации опыта на образовательных порталах, сайтах и т.п.)	Выступление с докладом на педагогическом совете МБОУ «СШ №12» по теме «Учебное исследование на уроках истории как методологическая основа реализации системно-деятельностного подхода в соответствии с требованиями ФГОС третьего поколения»

План-график мероприятий персонализированной программы наставничества с учетом компетентностных дефицитов наставляемого в ходе первоначальной диагностики на 2022 - 2023 учебный год

Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики	Пути решения
1. Адаптация в новом коллективе и, самое главное, трудности в общении с обучающимися.	<p>Как расположить коллектив к себе?</p> <p>-Необходимо выполнить следующие действия:</p> <p>Выбрать правильную позу. Типичная ошибка если преподаватель находится в так называемой позе льва (широко расставленными руками опирается на край</p>

	<p>стола). Дети сразу сковываются, бояться отвечать.</p> <p>Информацию необходимо подавать с позиции «МЫ». Не нужно употреблять в своей речи слишком много сложных терминов. Дети не только не поймут вас, но и будут относиться недоброжелательно. Ни в коем случае нельзя употреблять такую фразу как «На пять здесь знаю только я».</p> <p>-Установить личный контакт. Надо обращаться к ученику по имени, а не по фамилии, это делает короче психологическое расстояние. Еще один важный момент, надо иметь зрительный контакт, смотреть детям в глаза</p> <p>-Проявлять интерес к своей работе, предмету и к ученикам.</p> <p>-Вызвать интерес к своему предмету через подбор методов и приемов к изучению материала, отбор содержания материала по теме, формы проведения урока.</p>
<p>Недостаточное владение приемами и методами обучения, неумение выделять цели и задачи урока</p>	<p>-Знакомство с требованиями к подготовке, проведению и анализу урока, внеурочного занятия. --</p> <p>-Посещение наставником уроков молодого учителя с последующим тщательным анализом.</p> <p>-Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждайте.</p>
<p>Отсутствие внимания учащихся на уроке; недостаток мотивации у учеников, или низкий порог мотивации.</p>	<p>-Как сформировать мотивацию в классе? Учитель должен являть собой образец внутренне мотивированной деятельности достижения, учитель должен быть воодушевлен сам, ему должен быть урок интересен. Учитель сам должен хотеть узнавать новое.</p> <p>- «Что отдаешь, то и получаешь». Избегайте агрессии, иначе она к вам вернется, не применяйте силовых методов воздействия на ученика. Найдите индивидуальный подход к каждому ученику с учетом его личностных особенностей и навыков восприятия информации. «Требуй от ученика только того, что выполняешь сам». Основное требование - быть справедливым. Обучение — это процесс взаимодействия, общайтесь с учеником.</p> <p>-Применение мотивационных приемов на уроке.</p> <p>-Отбор материала к уроку с учетом возрастных и</p>

	<p>психологических особенностей обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Осуществлять подготовку обучающихся к участию в олимпиадах, конференциях и др. - Формировать у обучающихся функциональную грамотность
Проблема психологического климата на уроке.	<ul style="list-style-type: none"> -Постараться составить собственное мнение об ученике, не опираться на чужие, возможно искаженные мнения. -Учитывать возрастные и психологические особенности обучающихся при составлении урока -Отбор содержания материала, методов и приемов.
Проблема прогнозирования результатов усвоения учебного материала и трудностей обучающихся при его усвоении.	-Осуществлять адресную работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных технологий
Проблема дисциплины.	<ul style="list-style-type: none"> -Урок должен быть интересным. Тщательно готовиться к уроку, не допускать ни малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета. Не стоит избегать конфликтов. Надо своевременно решать назревшие противоречия. -Воспитательные задачи урока продумывать и прописывать в ходе составления урока
Взаимоотношения с родителями.	-На собрании поднимайте вопросы общего характера, важные для всех. Все проблемы, связанные с отдельным ребенком, лучше обсудить в индивидуальной беседе с родителями.
Работа с документацией	-Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся

Общие выводы:

1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов частично».
2. О потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам».
3. Ожидаемые (планируемые) результаты
Наставляемый:

- углубление научно-профессиональных знаний;
- исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;
- повышение психолого-педагогической компетенции;
- повышение научно-методического уровня деятельности;
- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской и опытно экспериментальной деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- освоение современных образовательных технологий;
- совершенствование организации урочной и внеурочной деятельности;
- внедрение обновленных ФГОС ООО;
- внедрение в образовательный процесс ИКТ и ЦОР;
- продолжение педагогической деятельности в школе в следующем учебном году;
- повышение уровня успеваемости и улучшение поведения обучающихся;
- создание собственного программно-методического продукта;
- обобщение и распространение педагогического опыта.

4. Формы и методы работы: беседы; 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; прохождение курсов.

Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник		Наставляемый	
права	обязанности	права	обязанности
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;	- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении наставнической деятельности;	- систематически повышать свой профессиональный уровень;	- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать	- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать	- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;	- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
			- реализовывать мероприятия плана

<p>которого осуществляется наставничество;</p> <p>- обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «СШ № 12» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;</p> <p>- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p>	<p>расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</p> <p>- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</p> <p>- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год); содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;</p> <p>оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности; в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом;</p> <p>передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; всесторонне изучать деловые и моральные</p>	<p>- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;</p> <p>- обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12» организации с ходатайством о замене наставника</p>	<p>персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</p> <p>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;</p> <p>- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;</p> <p>- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</p> <p>- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;</p> <p>- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;</p> <p>- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;</p> <p>- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</p>
---	---	---	--

	<p>качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям; быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения; проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков; периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления; предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения.</p> <p>- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение</p>		
--	--	--	--

3. Куратор – заместитель директора по учебной работе:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и школьного методического объединения наставников, вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12»;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в

цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, организует описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим объединением наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Системный администратор – заместитель директора по учебной работе:

- совместно с куратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- создает специальный раздел (рубрику) «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «СШ №12»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МБОУ «СШ № 12»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» после

их завершения.

5. Психолог МБОУ «СШ №12»:

- согласовывает темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- формулирует рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- собирает ожидания участников от совместной работы;
- устанавливает обратную связь для оценки удовлетворенности проведенной работы.

6. Наставники входят в состав методического объединения педагогов-наставников МБОУ «СШ №12».

Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБОУ «СШ №12»;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором МБОУ «СШ №12», куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) МБОУ «СШ №12» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

2.2. Научно-методическое обеспечение.

При реализации персонализированной программы наставничества используется следующий учебно-методический комплекс:

- 1) Примерная образовательная программа Основного общего образования
- 2) Всеобщая история. История Древнего мира. 5 кл. : учеб. для общеобразоват. орг. / А. А. Вигасин, Г. И. Годер, И. С. Свенцицкая ; под ред. А. А. Искендерова. – 3-е изд. – Москва : Просвещение, 2014.
- 3) История России с древнейших времён до начала XVI века, учебник для 6 класса общеобразовательных организаций, Пчелов Е.В., Лукин П.В., Петров Ю.А., 2016.
- 4) История России XVI – XVII вв., учебник для 7 класса общеобразовательных организаций, Пчелов Е.В., Лукин П.В., Петров Ю.А., 2016.
- 5) История России XVIII в., учебник для 8 класса общеобразовательных организаций, Пчелов Е.В., 2016.
- 6) История России с древнейших времён до начала XVI века, Методическое пособие к учебнику Е.В. Пчелова, П.В. Лукина, 6 класс, Ворожейкина Н.И., 2016
- 7) История России XVI - XVII, Методическое пособие к учебнику Е.В. Пчелова, П.В. Лукина, 7 класс, Ворожейкина Н.И., 2016
- 8) История России XVIII, Методическое пособие к учебнику Е.В. Пчелова, П.В. Лукина, 8 класс, Ворожейкина Н.И., 2016

Диагностика компетентностных дефицитов учителя.

В основу планирования персонализированной программы наставничества ложатся результаты диагностики компетентностных дефицитов наставляемого педагога.

В период первичной адаптации наставляемого (1 год работы) проводится диагностика «Примерная анкета для начинающего учителя» (приложение №2).

Во второй и третий год работы профессиональные дефициты определяются на основе диагностической методики (приложение №3):

- «Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС (Таблица 1);

- «Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся» (приложение №4);

- «Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся» (приложение №5).

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

- о готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога по уровням: «готов в полной мере», «готов в основном», «готов частично», «не готов»;

- о потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».

Анализ данных, получаемых с помощью диагностических методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения молодого учителя с учетом региональных и институциональных особенностей образовательной организации.

Формы и методы персонификации методического сопровождения наставляемого учителя.

При организации наставничества используется широкий спектр форм и методов методического сопровождения наставляемого учителя: проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы, тренинги, коучинг и прочие.

Активно применяется форма консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи; непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;

- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;

- ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Консультирование может осуществляться с привлечением внешних кадровых ресурсов – высококвалифицированных специалистов, владеющих специальными знаниями и способами деятельности, необходимыми для их практического применения.

Наибольшим потенциалом в оказании методической помощи начинающему педагогу обладает форма наставничества.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник совместно с наставляемым в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет персонализированную программу наставничества.

Система методической деятельности по персонифицированному сопровождению молодого учителя включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

- мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве классного руководителя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.

- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Завершение персонализированной программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «СШ №12» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» публикуются на сайте после их завершения.

2.3. Материально-техническое обеспечение

Наставничество осуществляется на базе МБОУ «СШ №12» с использованием учебных помещений, компьютерного, интерактивного и учебно-лабораторного оборудования, закрепленных за наставником и наставляемым.

III. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

План-график мероприятий персонализированной программы наставничества на 2023 - 2024 учебный год

Профессиональная	Мероприятие	по	Сроки	Необходимые	Предполагаемый
------------------	-------------	----	-------	-------------	----------------

проблема, выявленная по итогам диагностики компетентностный дефицитов	решению профессиональной проблемы	исполнения	ресурсы и профессиональные связи	результат (продукт)
Работа с документами	Изучение механизма заказа учебников, дидактического, наглядного и других материалов.	2023-2024		Оформляем заказ
Формирование банка вспомогательных материалов к уроку	Подбор дидактического материала, наглядных пособий, текстов задач, упражнений, контрольных работ.	2023		Сформирован банк дополнительных материалов
Организационные моменты, отбор содержания, методов и приемов проведения урока. Прирост количества обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах	Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения при профессиональных затруднениях	2023-2024		Навыки проектирования уроков; положительная динамика успеваемости обучающихся; сохранение и укрепление здоровья обучающихся. Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми: участие учеников в предметных олимпиадах и конкурсах.
Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей, детьми с ОВЗ	Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося.	2023-2024		Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося составлен.
Самообразование	Работа над темой самообразования. Оказание помощи в обобщении и распространении педагогического опыта на заседаниях школьного предметного методического объединения	2023-2024		-Публикации статей и методических разработок; включение в работу методического объединения. -Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и

				информационных технологий с целью повышения качества обученности.
Трансляция педагогического опыта.	Оказание помощи в выборе тематики повышения квалификации в форме курсовой подготовки, участия в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, заседаниях форсайт-центра молодых педагогических работников образовательных учреждений города «Педагог – НВ», муниципальных методических объединений по преподаваемой учебной дисциплине.	2023-2024		Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов, заседаниях форсайт-центра. Публикации
Работа с родителями	Родительское собрание	2023-2024		Отсутствие жалоб со стороны родителей.

Используемая литература

1. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина: Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - [Электронное издание] - М.: Перспектива, 2020. -108 с. - Электрон. данн. - Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>
2. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/ data/upimages/pot1.pdf>.
3. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.
4. К вопросу о профессиональной компетенции педагогических и руководящих

- кадров.// Учительский журнал. М.- 2009.- № 3.- с. 70.
5. Развитие профессиональной культуры учителя. // Методист. М.- 2005.- № 2.- с. 48.
6. Профессиональная культура учителя и ее историко-педагогические основы.// Школьное образование. М. - № 2.- с. 105.
7. Личность учителя в современном процессе обучения и воспитания. // Методист. М.- 2006.- № 2.- с. 32.
8. Заповеди молодого учителя.// Классный руководитель. М. - 2004.- № 4.- с. 71.
9. Как ускорить профессиональное становление учителя. Опыт работы с молодыми учителями.// Сельская школа. М. - 2002.- № 4.- с. 70.
10. Попова Л.А. Качество образования и воспитания: неиспользованные резервы.// Открытая школа. Алматы. - 2013. № 6.

