


**Таймырское муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Усть-Портовская средняя школа имени Любви Прокопьевны Ненянг»**

«Утверждаю»  
Директор ТМКОУ  
«Усть-Портовская средняя школа  
имени Л.П. Ненянг»

  
\_\_\_\_\_/В.А. Крылов/  
«19» ноября 2021г

## **План работы «Школы наставничества»**

/ Срок реализации: 2021-2022 уч.год/

Руководитель «Школы наставничества»  
Коломажина О.В.  
заместитель директора по УВР

п. Усть-Порт, 2021

## Анализ работы «Школы наставничества» за 2020 - 2021 учебный год

**Основной целью при работе с педагогами в течение этого учебного года ставилось -** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

### **Основные идеи:**

- используя возможности организации методической работы в школе создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов - используя возможности методического совета создать условия для формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

### **В течение года решались задачи:**

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

При решении задач учитывался разный педагогический стаж молодых педагогов:

1 педагог-2 года; 2 педагога – 3 года, 1 учитель не имел педагогического стажа.

### **Были выбраны направления работы «Школы наставничества»:**

- диагностические исследования;
- консультационная работа;
- самообразование педагога;
- посещение уроков опытных педагогов;
- участие в методических мероприятиях.

### **Планируемые результаты:**

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;
- *успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;*
- *активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;*
- *повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;*
- *обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;*
- *совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;*
- *использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.*

Деятельность «Школы наставничества» способствовала тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

В «Школу наставничества» входил 3 педагога. Состав нашей творческой группы разнообразен. В нём есть учителя начальных классов и учитель старших классов И всех объединяет одно - отсутствие навыка преподавания, общения с детьми и огромное желание всему научиться.

**В начале года** состоялось принятие Яр В.В., учителя начальных классов в «Школу наставничества». Им был вручен пакет методических рекомендаций.

На первом этапе было проведено обновление банка данных по составу «Школы наставничества»,

закреплены наставники за молодыми специалистами, утвержден план работы «Школы наставничества». Были проведены диагностика, микроисследование, анкетирование учителей: «Адаптация учителя в начале трудовой деятельности, «Выявление проблем педагога», «Как вы относитесь к своей профессии». Смысл диагностирования состоял в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностический подход позволил:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микро групп;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебной педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в «Школе наставничества»;
- выявить трудности, которые они испытывали в первый год своей педагогической деятельности.

Таким образом, на подготовительном этапе диагностирование выявило возможности педагогов и позволило оценить результаты обучения, которые они получили в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Начинающим учителям были предложены анкеты успешности их как учителя.

Анализ анкет показал, что молодые специалисты соответствуют полученному образованию, не испытывают трудностей при планировании своей работы. Однако большая часть вопросов возникала при непосредственном проведении уроков и контроле деятельности обучающихся. С учетом полученных результатов был выстроен план проведения и темы семинаров, круглых столов, практикумов.

Работа состояла из следующих основных блоков:

Первый блок - теоретический (сентябрь-ноябрь).

В рамках работы данного блока проводились следующие мероприятия.

Собеседование на тему «Первые шаги молодых педагогов», включающее вопросы, направленные на выявление лидерских качеств каждого специалиста, формирование психологического портрета как индивидуума, так и в микроклимате коллектива, вливание в педагогический коллектив.

Учителями наставниками были подготовлены теоретические семинары и выступления из опыта работы: «Целеполагание в деятельности учителя»; «Этапы урока. Формы организации деятельности обучающихся на каждом этапе урока»; «Типология уроков в соответствии с ФГОС»; Изучение памяток «Психологические требования к уроку»; «Организация методической работы учителя в соответствии с программой»; «Формы контроля»; «Организация учебно-познавательной деятельности учащихся с использованием ИКТ»; «Психологические основы деятельности обучающихся в процессе обучения»; «Развитие познавательных интересов школьников»; «Система работы учителя по нравственному и патриотическому воспитанию учащихся»; «Разработка, содержание и методика проведения классных часов, викторин, конкурсов для обучающихся»; Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей учащихся»; «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Подготовка материала для родителей посредством использования нетрадиционных форм работы»; «Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя»; «Функция общения на уроке».

За каждым молодым педагогом был закреплен наставник.

Молодыми специалистами с помощью учителей-наставников были выбраны темы по самообразованию, над которыми они работали в течение всего учебного года и делились наработками на заседаниях «Школы наставничества».

Молодые педагоги были ознакомлены с локальными актами (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.

Второй блок - практический (декабрь-апрель).

В рамках работы этого блока учителя-наставники: Коломажина О.В., заместитель директора по УВР,

Комарова О.И., учитель начальных классов проводили уроки, где, демонстрировали молодым специалистам различные формы и методы организации познавательной деятельности учащихся. В свою очередь молодые специалисты самостоятельно проводили анализ данных уроков по схеме, которая была предварительно им предложена. Была проведена неделя «Молодого педагога», где открытые уроки молодых специалистов посещались учителями-наставниками. Уроки, предложенные молодыми специалистами, показали владение методическими приемами для развития учебной и познавательной активности, стремление к применению передовых форм и методов в индивидуальной педагогической практике. Был проведен «Круглый стол», где выступали молодые педагоги по выбранной ими теме и представляли свои наработки, так же каждым из них была представлена методическая выставка. Молодые педагоги презентовали результаты своей работы по теме самообразования. Каждый молодой педагог сдал методическую разработку и внеклассное мероприятие в «методическую копилку» школы.

Основные задачи, которые ставила перед собой «Школа наставничества» - это выявление уровня профессиональной компетенции, оказание практической помощи начинающим специалистам, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики, создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Молодые специалисты от наставников получали постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам.

Учителя-наставники посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодые специалисты посещали уроки своих наставников, и по возможности открытые уроки, проводимые на протяжении учебного года, принимали участие в их анализе.

В конце учебного года молодые педагоги сдали дневник своих достижений «Мои успехи и неудачи», а наставники «Молодой учитель глазами наставника».

Работа с молодыми специалистами помогла становлению их педагогического мастерства. Однако существует проблема выбора учителями форм и методов работы в соответствии с целью урока, в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в вовлечении их в активную учебную деятельность. Не всегда умеют молодые специалисты осуществить индивидуальный подход в работе с учетом возрастных особенностей обучающихся.

В будущем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодыми специалистами учителей-наставников в направлении «Постарайтесь не допускать следующих ошибок...», «Как сделать урок эффективным и эффективным?», «Системно-деятельностный подход в обучении», «Первые шаги к овладению проектноисследовательской деятельностью» и т.д. Молодым педагогам продолжить создание электронного портфолио. Необходимо усилить совместную деятельность молодых учителей и психолога в работе с учащимися, требующими к себе особого внимания, в том числе с особенностями психофизического развития, а также с учащимися с высокой учебной мотивацией, уделить больше внимания отработке эффективных приёмов и методов в организации учебной деятельности. Молодым педагогам принимать более активное участие в конкурсах различного уровня.

Период адаптации молодых специалистов прошел успешно. Им оказывалась помощь администрацией школы, педагогами-наставниками в вопросах ведения документации, совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

В конце учебного года было проведено анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе, и на основании этого были поставлены задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока;
- продолжить освоение интерактивного оборудования.

Хочется выразить благодарность учителям - наставникам и молодым педагогам в работе «Школы наставничества».

Анализ работы показывает, что занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно-исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

#### **Выводы:**

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей.

Педагогам-наставникам: - способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

- мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;
- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

Молодым специалистам:

- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- изучать передовой педагогический опыт учителей;

#### **Руководитель «Школы наставничества»:**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.

#### **Основные идеи:**

- используя возможности организации методической работы в «Школе наставничества» создать условия для развития профессиональных качеств педагогов;
- используя возможности «Школе наставничества» создать условия для формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

#### **Задачи:**

- помочь адаптироваться учителю в коллективе
- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры
- формировать творческую индивидуальность учителя
- создать условия для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- развивать потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.
- с целью организации поддержки и методической помощи наставникам проводить постоянную работу с педагогами.

#### **Направления работы:**

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-

воспитательной работы;

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, турниры знаний и др.);

6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей - стажеров;

7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;

9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей - наставников.

### Тематический план на 2021-2022 учебный год

№	Содержание	Сроки	Ответственный
1	- Организация наставничества. - Выбор методической темы для самообразования. - Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса - Ведение документации. - Вручение молодым педагогам пакета методических рекомендаций. - Микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии».	Сентябрь	Крылов В.А. Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник
2	- Помощь молодым педагогам в участии в конкурсе «Учитель года» <b>Занятие 1. Собеседование «Советы молодому специалисту по подготовке к уроку. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся»</b> 1. Основные этапы организации урока. 2. Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп. 3. Педагогический такт учителя.	Сентябрь	Крылов В.А. Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник
3	Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование	Сентябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник
4	Диагностика профессионального уровня молодых педагогов	Сентябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР
5	Составление плана работы Школы молодого педагога», исходя из результатов диагностики»	Сентябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник

6	Оказание помощи в разработке тематического планирования, заполнении журналов, планировании уроков	Сентябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР
7	Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлении программы по выбранной теме	Сентябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР наставник
8	Посещение молодыми педагогами уроков у своих наставников.	Сентябрь Октябрь	Руководители МО Наставник
9	Оказание помощи молодым педагогам в аттестации		Якимова Л.В. Руководитель ШМО
10	<b>Занятие 2. Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока»</b> 1. Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. 2. Последовательность в действиях учителя. 3. Использование рефлексии в образовательном процессе. 3. Методика определения результативности урока.	октябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО
11	Получение рекомендаций молодыми педагогами у своих наставников по возникшим у них вопросам	Октябрь	Наставник
12	Оказание помощи в самостоятельном изучении темы: «Психологические особенности детей семей СОП. Диагностика. Методика работы»	Октябрь	Соц педагог
13	Оказание помощи молодым педагогам по самостоятельному изучению тем по самообразованию.	Октябрь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО
14	Открытые уроки молодых педагогов по преемственности	В течение года	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО

15	<b>Занятие 3. «Современный урок. Требования к организации»</b> 1.Учитель в классе и проблемы дисциплины. 2.Искусство педагогического общения с учащимися. 3.Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса.	Ноябрь	Наставники Поротова К.Б., соц педагог
16	Посещение наставниками уроков у молодых педагогов с целью оказания методической помощи.	Декабрь	Руководитель ШМО
17	<b>4.Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».</b> Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Декабрь	Крылов В.А., директор Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО
18	<b>Заседание 5. Практикум Домашнее задание: как, сколько, когда.</b> Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Январь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник
19	Посещение уроков у учителей, в системе использующих дифференцированное обучение	Январь	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник
20	<b>Заседание 6. Неделя молодого педагога</b> - Открытые уроки. - Педагогический манеж выступление молодых педагогов (тема по выбору). - представление своей программы. - Участие в методическом конкурсе	Март	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО
21	<b>Заседание 7. Групповое занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение»</b>	Март	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО Соц педагог
22	<b>Заседание 8. Круглый стол «Мои личные победы и победы "Школы наставничества"»</b> Выступления педагогов с отчётом по теме самообразования. Педагогическое сочинение на тему «Я как преподаватель с позиции прошлого, настоящего и будущего»	Апрель	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО



23	<p><b>Заседание 9.</b>          Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе.  <b>Отчет молодых специалистов о проделанной работе («Дневник моих достижений»)</b>  <b>Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами («Молодой педагог глазами наставника»)</b>  <b>Диагностика педагога</b> (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя).          Подведение итогов работы ШМП и предварительное планирование работы на следующий год.</p>	Май	Коломажина О.В., заместитель директора по УВР Наставник Якимова Л.В. Руководитель ШМО
----	--	-----	---

***Ожидаемые результаты:***

1. Успешная адаптация и закрепление молодых кадров в школе;
2. Позитивная динамика профессионального роста молодых учителей;
3. Готовность молодых педагогов работать по модернизированным программам в соответствии с требованиями нового образовательного стандарта.