

Утверждаю
Директор МБОУ «Серетинская ООШ»
Коровянская О.А.



**План работы системы наставничества
в МБОУ «Серетинская ООШ»
на 2024-2025 учебный год**

Система наставничества в МБОУ «Серетинская ООШ» регламентируется следующими локальными документами:

- Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Серетинская ООШ»;
- Положение о наставничестве в МБОУ «Серетинская ООШ» (форма педагог-педагог);
- Приказ об организации наставничества в 2024-2025 учебном году;
- Индивидуальный план работы наставника с наставляемым.

Организация наставничества в МБОУ «Серетинская ООШ» предполагает реализацию пяти основных этапов:

1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

3. Функционирование наставничества в МБОУ «Серетинская ООШ».

4. Трансляция педагогического опыта через работу с молодыми специалистами.

5. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых и вновь прибывших педагогических работников в коллективе.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре МБОУ «Серетинская ООШ», способствовать объединению в высоко профессиональную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1 этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2 этап – основной (проектировочный).

Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Планируемые результаты для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;

для общеобразовательного учреждения:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Основные направления и формы работы:

- педсоветы;
- консультации;

- открытые уроки, взаимные посещения уроков;
- самообразование, изучение методической литературы;
- собеседование (в начале года);
- участие в анкетировании и опросах;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- беседы, диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность;
- решение педагогических ситуаций (кейсов).

Условия эффективной работы.

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика), своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Мероприятия по реализации плана по наставничеству

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственный	Предполагаемый результат
1	Подготовка плана мероприятий наставничества на 2024-2025 уч.г.	август	Зам.директора	План мероприятий
2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества	сентябрь	Администрация	Приказ на закрепление наставничества
3	Разработка индивидуальных планов работы наставников с наставляемым с перечнем мероприятий на 2024-2025 уч.г.	октябрь	Наставник	Индивидуальные планы работы
4	Беседа «Основные проблемы начинающего педагогического работника». Консультация «Работа с локальными нормативными актами ОУ»	октябрь	Зам.директора Наставник Педагог-психолог	Выявление затруднений. Руководство в практической деятельности нормативно-правовой базой ОУ
5	Консультация «Особенности, структурные элементы современного урока:	ноябрь	Зам.директора Наставник	Классификация активных методов обучения

	<p>системно-деятельностный подход».</p> <p>Практикум по проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида.</p> <p>Посещение открытых уроков учителей- предметников.</p> <p>Анализ посещенных уроков.</p>			
6	<p>Консультация «Эффективные стратегии планирования и проведения урока»</p> <p>Практикум «Разработка урока».</p> <p>Обсуждение посещенных уроков наставника.</p>	декабрь	Зам.директора Наставник	Классификация активных методов обучения
7	<p>Консультация «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся».</p> <p>Практикум «Постановка целей обучения».</p> <p>Посещение и обсуждение посещенных уроков наставника.</p>	январь	Зам.директора Наставник	Классификация активных методов обучения
8	<p>Изучение памятки «Самоанализ урока, типы уроков, формы урока»</p> <p>Практикум «Самоанализ урока»</p>	февраль	Зам.директора	Схема анализа урока
9	Тренинг «Уровни, виды и приемы подачи домашнего задания»	март	Зам.директора Педагог-психолог	Повышение качества преподавания
10	Беседа «Факторы, влияющие на качество преподавания»	май	Зам.директора	Повышение качества преподавания
11	Посещение уроков педагогов ОУ и педагога наставника	В течение года	Зам.директора Педагог-психолог	Анализ работы за год