

ПРИНЯТО:
на заседании
Педагогического совета
Протокол №1 от 28.08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ №33»
_____ Ю.Ю. Короленко
Приказ №141 от 28.08.2024г.



Персонализированная программа наставничества на 2024/2027 годы

Общие положения

Цели и задачи работы с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс

Целью работы с молодыми специалистами является создание условий для быстрого и эффективного включения молодых специалистов в образовательный процесс, их активного участия в деятельности и развитии образовательного учреждения.

Работа с молодыми специалистами направлена на решение следующих **задач**:

- Адаптация молодых специалистов к требованиям учреждения и должности.
- Развитие молодых специалистов в профессиональной деятельности.
- Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными **принципами** работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Работа с молодым специалистом

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

- 1 этап - диагностический (первый год работы в ОУ). Адаптация молодого специалиста.
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск (второй год работы в ОУ). Профессиональное развитие.
- 3 этап – оценочно-рефлексивный (третий год работы в ОУ). Развитие потенциала молодого учителя.

Этап 1. Адаптация молодого специалиста

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первый год работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению:

- Введение в должность.

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями учителя-наставника являются:

- Планирование производственной деятельности молодого специалиста;

- Консультирование молодого специалиста по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план) молодого специалиста.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам.директора по учебно-воспитательной работе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;
- Отзыв куратора о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

Зам. директора по учебно-воспитательной работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение второго года.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- Самообучение;
- Кураторство;
- Участие в конкурсах молодежных разработок;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебно-воспитательной работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки.
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию потенциала молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах методических разработок для молодых педагогов;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки.
- Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Ожидаемые результаты Программы

Результатом правильной организации работы наставника будет:

- Высокий уровень включенности молодого (нового) специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
 - Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
 - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.
 - Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
 - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки персонализированной программы наставничества в образовательной организации:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям программе наставничества, по которой она осуществляется.
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе наставничества.
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.
- Наличие соответствующего психологического климата в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №33», на базе которого организован процесс наставнической деятельности;
 - Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
 - Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемого:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентации участников в сторону социально-значимых.
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности.
 - Повышение уровня самооценки наставляемого.
 - Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
 - Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Основные направления работы с молодыми специалистами:

1. Организация наставничества.
2. Работа школьных МО.
3. Педагогические советы.
4. Психолого-педагогические семинары.
5. Самообразовательная работа.
6. Организация внеклассной работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.
9. Повышение квалификации.

Формы работы с молодыми специалистами:

- беседы;
- собеседования;
- тренинги;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- неделя молодого учителя;
- методические недели;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование.

Сроки и этапы реализации Персонализированной программы

- I этап: Запуск программы, сентябрь 2024 года.
 II этап: Практическая реализация программы- октябрь 2024 года - август 2026 года.
 III этап: Завершение программы - август 2027 года.

Участники Персонализированной программы

Наставник: Степанова Татьяна Александровна, учитель английского языка высшей квалификационной категории, кандидат филологических наук, руководитель МО учителей основного общего, среднего общего образования.

Наставляемый: Крючкова Д. В. - специалист, не имеющий опыта работы в образовательном учреждении, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, родителями.

План работы с молодым специалистом на 2024/2025 учебный год

Сроки проведения	Рассматриваемые вопросы	Методы работы, форма проведения	Ответственные
август 2024	1. Организационные мероприятия: -собеседование с молодым специалистом; -знакомство с традициями школы; -выбор и назначение наставников.	Беседа	Администрация школы, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

	2. Диагностика: «Определение форм повышения профессионального мастерства»; «Диагностика профессиональных затруднений»; «Диагностика пробелов в теоретических знаниях»	Анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога по результатам диагностики	Анализ анкетирования	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	4.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Разработка плана	Зам. директора по УВР, руководитель МО
сентябрь 2024	1.Изучение нормативно-правовых документов по организации учебного процесса (содержание учебных программ, требования к оформлению, календарно-тематического планирования, классных журналов, ведению дневников, тетрадей и т.д.)	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Коррекция календарно - тематического планирования молодых специалистов.	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. «Расскажи о себе» Заполнение информационной и методической карты молодого учителя.	Час общения	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
октябрь 2024	1.Методические требования к современному уроку. Составление технологической карты урока	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Знакомство с педагогическим «почерком» молодого учителя, посещение уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3.Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	4.Анализ, самоанализ урока	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	5.Выбор методической темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана самообразования.	Собеседование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
ноябрь 2024	1. «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся».	Круглый стол	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

	2. Знакомство с педагогическим «почерком» молодого учителя, посещение уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
декабрь 2024	2. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Психолого-педагогический семинар	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Посещение и анализ уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
январь 2024	Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».	Психологический и тренинг	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А. педагог-психолог
	Проблемы дисциплины на уроках	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
февраль 2024	1. «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	Семинар - практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2. Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Посещение уроков молодых специалистов учителями-наставниками с целью оказания методической помощи	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
март 2024	1. Трехединица цель урока и его конечный результат	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2. Имидж современного учителя	тренинг	педагог-психолог
	3. Индивидуальная работа по теме самообразования	консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
апрель 2024	1. «Создание ситуации успеха на уроке»	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2. Неделя молодого учителя	Открытые уроки, внеклассные мероприятия	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

	3. Анализ процесса адаптации молодого учителя: проведение опроса учащихся, учителей о работе молодого учителя; сравнение результатов диагностики	анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
май 2024	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	Творческий отчёт молодого педагога.	Круглый стол	Руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	Подведение итогов работы ШМО, задачи на новый учебный год	Круглый стол	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
В течение года	1. Посещение педсоветов, методических семинаров школы. 2. Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3. Участие в районных, республиканских конкурсах. 4. Посещение городских МО учителей-предметников.		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

**План работы с молодым специалистом
на 2025/2026 учебный год**

Сроки проведения	Содержание	Методы работы, формы проведения	Ответственные
сентябрь 2025	1. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений учителя.	Анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2. Методические рекомендации по теме самообразования	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
октябрь 2025	1. «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2. Методика выявления одаренных детей. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям и защите проектов	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
ноябрь 2025	1. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2. Совместный анализ урока учителем и заместителем директора – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
декабрь 2025 – январь 2026	1. Методы и приемы качественной организации мониторинга учебных достижений учащихся	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	Алгоритм построения мультимедийной презентации	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
февраль 2026	Методика подготовки и проведения массовых воспитательных мероприятий	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

	Использование межпредметных связей на уроке	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
март-апрель 2026	1.Неделя молодого учителя	Открытые уроки	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Организация деятельности учащихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	тренинг	Педагог-психолог
	1.Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
май 2026	Творческий отчёт молодых педагогов. Портфолио		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	Подведение итогов работы ШМО, задачи на новый учебный год		Учителя-наставники
В течение года	1.Посещение педсоветов, методических семинаров школы. 2.Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3.Участие в конкурсах. 4.Посещение городских МО учителей-предметников.		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

**План работы с молодым специалистом
на 2026/2027 учебный год**

Сроки проведения	Содержание	Методы работы, формы проведения	Ответственные
сентябрь 2026	1.Самооценка молодого специалиста «Состоялись ли Вы как учитель»	Тест-опросник	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А. педагог-психолог
	2.Методические рекомендации по теме самообразования учителя	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3. Анализ изменений в программах, учебных планах	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
октябрь 2026	1. «Компетенции и компетентность» Диагностика профессиональной компетентности молодого учителя после двух лет работы»	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми.		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	3.Информационная работа с молодым учителем по вопросам курсовой подготовки, вопросам аттестации	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	4.Изучение нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников.	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
ноябрь 2026	1.Участие в профессиональном конкурсе для молодых педагогов	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Система нестандартных уроков. Типы, формы проведения	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
декабрь 2026	1.Организация деятельности учащихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

	2.Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми	Психолого-педагогический семинар	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
январь 2027	1.Использование межпредметных связей на уроке	Психологический тренинг	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Консультирование по прохождению аттестации	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
февраль 2027	1.Организация самостоятельной работы учащихся на уроке	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Открытый урок с использованием ЦОС	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
март-апрель 2027	1.Аттестация. Присвоение квалификационной категории	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	2.Способы накопления оценок. Основные качества устного ответа, подлежащего оценке.	Практическое занятие	педагог-психолог
апрель 2027	Способы проверки домашнего задания	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
	Неделя молодого учителя	Открытые уроки, внеклассные мероприятия	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
май 2027	Быть учителем - значит...	анкетирование	Зам. директора по УВР
	Творческий отчет молодого учителя. Портфолио молодого учителя.		Руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.
В течение года	1.Посещение педсоветов, методических семинаров школы. 2.Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3.Участие в конкурсах. 4.Посещение городских МО учителей-предметников.		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учитель-наставник Степанова Т.А.

План работы молодого педагога Крючковой Дарьи Викторовны на 2024/2025 учебный год

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован		
1.2.	Поучаствовать в диагностической развивающей беседе		перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области иностранного языка, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила при выполнении своих должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику построения результативного учебного процесса		Изучена методика построения результативного учебного процесса		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
3.1.	Изучить психологические особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 2-6 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы планирования деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3	Познакомиться с успешным опытом планирования и организации внеклассной работы		Изучен успешный опыт организации различных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены мероприятия с родителями		
3.5	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока иностранного		Изучено содержание локальных актов ОО		

	языка и пр.)				
3.6	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Документы изучены		
3.7	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога		Сформированы умения подготовки необходимой документации		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и		Изучена практика внедрения цифровых образовательных ресурсов в пед. деятельность		

Молодой специалист _____ Крючкова Д.В.
Учитель-наставник _____ Степанова Т.А.