|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| C:\Users\426\Pictures\Camera Roll\1679259539154.jpg | ФОТОГРАФИЯ  4\*6 см | **Информационная карта участника**  **Зимина Елена Викторовна**  (Фамилия, имя, отчество) | | | |
|  |  | | | |
| **1. Общие сведения** | | | | | |
| **Практика педагогического наставничества** | | | | | |
| Муниципальное образование | | | | Прохладненского муниципального района КБР | |
| Населенный пункт | | | | станица Приближная | |
| Дата рождения (день, месяц, год) | | | | 19.05.1979 | |
| Место рождения | | | | Ст. Приближная, КБР | |
| **2. Работа** | | | | | |
| Место работы  (наименование образовательной организации в соответствии с Уставом) | | | | МКОУ «СОШ ст. Приближной» Прохладненского муниципального района КБР | |
| Занимаемая должность  (наименование в соответствии с записьюв трудовой книжке) | | | | Учитель начальных классов | |
| Преподаваемые предметы | | | | Русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология, ИЗО, игры народов России. | |
| Классное руководство в настоящее  время, в каком классе | | | | 3 классе | |
| Общий трудовой стаж (полных лет на  момент заполнения инфокарты) | | | | 19 лет | |
| Общий педагогический стаж (полных  лет на момент заполнения инфокарты) | | | | 13 лет | |
| Квалификационная категория (если она имеется), дата установления  квалификационной категории | | | | нет | |
| Аттестационная категория | | | | СЗД | |
| Участие в разработке и реализации муниципальных, региональных,  федеральных, международных образовательных программ и проектов (с указанием статуса участия) | | | | - | |
| Почетные звания и награды (наименования и даты получения в соответствии с записями в  трудовой книжке) | | | | нет | |
| **3. Образование** | | | | | |
| Название и год окончания  Организации профессионального образования | | | | **Высшее:** г. Москва НАЧО УВПО СГА степень Бакалавра Психологии по направлению «Психология», 14.07.2010 г.  **Среднее** **специальное:** Педагогический колледж Кабардино-Балкарского государственного университета, 28.06.1996 г. | |
| Специальность, квалификация по диплому | | | | **Высшее:**  специализация: психология труда и организационная психология.  **Среднее** **специальное:**  квалификация: учитель начальных классов, по специальности: преподавание в начальных классах. | |
| Дополнительное профессиональное образование за последние три года (наименования дополнительных  профессиональных программ, места и сроки их освоения) | | | | 1. ОДО ООО «Издательство «Учитель» по программе «Педагогика и методика преподавания географии», квалификация: учитель географии, 30.09.2021 г. 2. ОДО ООО «Издательство «Учитель» по программе «Педагогика и методика преподавания истории и обществознания», квалификация: учитель истории и обществознания, 30.09.2021 г. | |
| **4. Контакты** | | | | | |
| Мобильный телефон | | | | 8967 411 99 79 | |
| Адрес сайта образовательной организации в сети «Интернет» | | | | https://priblizhnaya.kbr.eduru.ru/ | |
| Адреса в сети «Интернет» (сайт,  блог, страницы в социальных сетях и т.д.), гдеможно познакомиться с участником и публикуемыми им материалами | | | | <https://nsportal.ru/zimina-e-v> | |
| **5. Описание практики наставничества «Лучшая практика наставничества»** | | | | | |
| ФИО наставляемого | | | | Кадырова Полина Евгеньевна, учитель начальных классов | |
| Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашей образовательной организации и  помогают Вам в работе? | | | | Положение о наставничестве,  План работы с наставляемым | |
| Стаж наставнической деятельности | | | | 1,5 года | |
| Количество подготовленных молодых  педагогов | | | | - | |
| Какие задачи Вы ставите перед собой  как наставник? | | | | **Цель:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.  **Задачи:**  - обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;  - использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;  - привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;  - адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в образовательном учреждении, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;  - совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность. | |
| Какие механизмы и инструменты Вы используете при реализации  наставничества? | | | | организация для молодого специалиста  мастер-классов;  ·        консультации с привлечением учителей с большим стажем и опытом работы (высшей и первой категорий);  ·        вовлечение в работу методического объединения учителей начальных классов;  ·        накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;  ·        подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;  ·        посещение уроков;  ·        знакомство с новинками методической литературы. | |
| Перечислите ключевые факторы  Вашего успеха как наставника | | | | - Склонность к сбору, анализу информации, к рефлексии. Умение наблюдать за людьми, собирать о них информацию, анализировать ее, а также делать правильные выводы, которые в дальнейшем повлияют на улучшение качества самой работы;   * - стараюсь быть объективной, умею избавляться от субъективного отношения к окружающим, не перекладываю свое отношение к руководству, коллегам, умею конструктивно критиковать за совершенные ошибки, при этом, не оскорбляя и не умаляя достоинств молодого коллеги;   - не боюсь возможной конкуренции со стороны подрастающего поколения;  - умение выстраивать отношения, слушать и слышать, уважать и прислушиваться к мнению молодого специалиста;  - способность мотивировать других. | |
| Какие ключевые компетенции необходимы наставнику? | | | | эмоциональный интеллект, коммуникативная компетенция,  педагогический такт,  готовность к сотрудничеству,  креативность,  способность решать нестандартные задачи. | |
| Обучение для наставников | | | | Пройдены дистанционные курсы на платформе УниверситетПедагогики.РФ «Наставничество в школьном образовании: культура, идеи, технологии. Ключевые мероприятия Минпросвещения в рамках Года педагога и наставника») | |

**Описание системы работы педагога-наставника**

**МКОУ «СОШ ст. Приближной» Е.В. Зиминой**

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития:

на предварительной фазе (1 год работы)

и на фазе вхождения в профессию (2-3 года работы).

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те преподаватели, которые в первый год своей работы не получили должного внимания от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью испытывают шок, боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, упустит, забудет. Зачастую тревожность превращается в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. И, как показывает действительность, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать.

Я знаю, что для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Мой начинающийся опыт работы с молодым специалистом показывает, что наибольшие сложности у молодых учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Я пришла к выводу, что проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

  Свою работу с молодым специалистом я выстроила в три этапа:

·  На первом этапе – *адаптационном*определила круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявила недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации  помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Диагностический подход позволяет:

* 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 молодого специалиста;
* учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости;
* обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с повышением общего культурного уровня молодых педагогов;
* обеспечить оптимальное планирование методической работы.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

Я предложила молодому учителю заполнить различные анкеты:

«Анкета для молодых учителей»,

«Анкета молодого специалиста»,

«Анкета для изучения спроса и потребностей учителя»,

«Анкета для выявления способности учителя к саморазвитию» (Приложение 1).

 На втором этапе – *основном (проектировочном)* разрабатываю и реализую программу адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого учителя, разрабатываю индивидуальный план его профессионального становления и развития,  помогаю выстроить ему собственную программу самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагаю два варианта плана работы  с молодым специалистом:

«План работы» и

«План профессионального становления молодого специалиста» (Приложение 2).

На третьем этапе – *контрольно-оценочном* проверю уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (Приложение 3. «Мониторинг профессиональных компетенций и организационных ресурсов учителя», «Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов»).

Наиболее эффективными формами работы с молодыми специалистами для меня стали:

* организация для молодого специалиста  мастер-классов;
* консультации с привлечением учителей с большим педагогическим стажем работы;
* вовлечение в работу методического объединения учителей начальных классов;
* ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
* накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;
* подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
* посещение уроков;
* мониторинг адаптации молодого специалиста;
* знакомство с новинками методической литературы;
* организация творческого отчёта молодого специалиста.

На каждый учебный год я буду составлять план работы (4 года), в котором рассматриваются актуальные тематики, помогающие молодому специалисту в профессиональной адаптации. Таким образом, наставник  и молодой специалист общаются на протяжении сравнительно долгого времени, становятся полезными друг другу. В конце учебного года будет составлена аналитическая справка, в которой будет проделан анализ всей проделанной работы, указаны недочеты, рассмотрены причины их возникновения и определены основные направления работы на каждый следующий учебный год.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Беседуя с наставляемым, стремлюсь:

-  выявить трудности, проблемы в работе молодого специалиста и пути их решения;

- проследить достижения молодого педагога по самообразованию;

- выявить степень участия молодого педагога в реализации единой методической темы школы.

Мою деятельность, как наставника регламентирует «Положение о наставничестве», которое имеется в нашем общеобразовательном учреждении:

- «Положение о наставничестве»,

- «Рекомендации по организации наставничества»,

- «Памятка для наставника»,

- «Требования к профессиональной компетентности наставника». (Приложение  4).

Опытом своей работы я, как наставник молодого специалиста,  планирую делится на  школьном методическом объединении учителей начальных классов. Провожу мастер-классы, даю открытые уроки и внеклассные мероприятия, запланированы мероприятия и уроки для совместного проведения с молодым специалистом:

* март 2023 г. внеклассное мероприятие «Литературная гостиная» (1, 3 класс) по теме «Весна».
* С 26 по 31 марта цикл внеклассных мероприятий в рамках Неделя детской книги.

На мини-сайте разместила  «Рекомендации по организации наставничества», «Памятку для молодых специалистов», «Памятку для наставников».

Как педагог­-наставник я способствую раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекаю его к участию в общественной жизни коллектива, формирую у него общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.  Воспитываю в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке, поэтому я обращаю внимание молодого специалиста на:

* требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
* использование в педагогической деятельности ИКТ-технологий.

В мои обязанности как наставника входит  обеспечение поддержки молодого педагога:

* разработки программы собственного профессионального роста;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации;
* освоения инновационных технологий;
* подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение/ повышение разряда;
* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.).

Я познакомила молодого специалиста с  порядком составления портфолио, а молодой специалист его наполняет методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, анкетами с отзывами на проведенные уроки и т.д.  (*Приложение 5.)* Таким образом, активное участие в работе школы при поддержке наставника помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств. Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества  для молодого специалиста будут является ежегодные: творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства,  выставках,  презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

**Первые результаты** – наставляемая Кадырова Полина Евгеньевна легко прошла адаптационный период, без психологических проблем и барьеров. Она достигла личностных успехов в профессиональном росте, принимает активное участие в работе школьного методического объединения учителей начальных классов, дала открытое внеклассное мероприятие, участвует в общественной жизни школы.

Таким образом, каждая форма работы с молодыми специалистами оказывает влияние на достижение тех или иных целей. Качественно организованная система работы с молодыми кадрами, приоритет добрых традиций, опирающихся на созидательную деятельность педагогов, проекты самообразовательной деятельности, стремление повысить свои общекультурные знания способствуют мобильному росту педагога. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

     Наставничество - это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. И действительно, как говорил *Сенека, - «Уча других – учись сам!»*

Педагог-наставник: Е.В. Зимина,

учитель начальных классов

**План работы**

**педагога - наставника,**

**учителя начальных классов Зиминой Елены Викторовны**

**2022-2024гг**

**Цель:** создание организационно - методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Задачи:**

* помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
* определить уровень профессиональной подготовки;
* выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
* создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
* развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Ожидаемые результаты:**

* успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
* активизация 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.

**План реализации проекта на один год**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые  мероприятия** | **Срок исполнения** |
| * Знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом, * Заполнение анкеты на выявление потребностей молодого специалиста, * Беседа-практикум по вопросам планирования и организации самообразования. * Заполнение и ведение документации: Папки классного руководителя, Папки по самообразованию. | Cентябрь |
| Посещение молодым специалистом уроков учителя -  наставника. Самоанализ  урока наставником. | Октябрь |
| * Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи, * Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. * Методика организации и проведения классных часов, внеурочных мероприятий и утренников. | Ноябрь |
| * Посещение уроков молодого учителя, подготовленные с учетом реализации ФГОС с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи, * Написание отчета по ведению воспитательной работе за I полугодие учебного года. | Декабрь |
| * Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи, * Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций, * Беседа "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе". | Январь |
| * Посещение уроков, мероприятий, классных часов опытных учителей школы, * Оказание помощи в работе по самообразованию, * Подготовка к совместному мероприятию «Литературная гостиная». | Февраль |
| * Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе, * Беседа: виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала, * Проведение совместного мероприятия, анализ. * Участие в Неделе детской книги. | Март |
| * Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. * Участие молодого специалиста  в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). | Апрель |
| * Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе, * Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | Май |

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Методические рекомендации по организации наставничества**

1.В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое внимание. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к  активному участию в трудовой деятельности.

2.Школьное  наставничество  – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.  Оно  предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации.

3.Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

*прогностический*: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста;

*практический:* разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

*аналитический:* определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4.Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

- заинтересованности администрации образовательного учреждения в профессиональном росте сотрудников;

- конкретных целей, задач, программ деятельности субъектов, включенных в систему наставничества;

- процесса профессиональной адаптации молодого специалиста;

- межличностного общения между наставником и молодым учителем в процессе их взаимодействия.

5.Кандидат на роль наставника должен обладать тремя основными компетенциями:

- владение профессиональными навыками;

- отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми, выстраивать вертикальные и горизонтальные связи;

- хорошие административные навыки – умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить их корректировку.

6.Качественные характеристики педагога-наставника:

- опыт работы с людьми и в педагогической среде;

- знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;

- «профессионал», пользующийся доверием руководства школы и коллег;

- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;

- способность нестандартно, творчески организовать процесс наставнической поддержки, готовность предоставить молодому учителю самостоятельность;

- способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

7.Роль наставничества для развития творческого потенциала педагога, его инновационной деятельности:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- наставник, внося свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с молодыми специалистами;

- стремясь оказать влияние на молодого учителя, наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- выполнение функций наставника должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

- наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но и учатся: расширяют свой арсенал навыков и умений, осваивают современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

8.Работа с молодыми специалистами должна вестись планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

9.Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Нельзя пренебрегать также советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости: это можно сделать с помощью тестирования. Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

- общность интересов: это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, педагогическая помощь не будет эффективной.

10.Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;

- цель и задачи профессионального взаимодействия;

- этапы работы;

- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

- промежуточный и конечный результаты работы.

11.Цель педагогического общения педагога-наставника и молодого специалиста:

- Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации молодого педагога.

- Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.

- Характерными признаками творческого подхода к процессу общения являются гуманистическая позиция педагога, наличие потребности в контактах, открытость общения, рефлексия.

- Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

*Общение-коррекция*. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

*Общение-поддержка.*Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как  такт, чуткость.

*Общение-снятие психологических барьеров.* Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с молодым учителем, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

12.Формы работы с молодыми специалистами.

Коллективная работа:

педагогический совет,

педагогический семинар,

«круглый стол»,

педагогическая конференция,

«день молодого учителя».

Групповая работа:

групповое консультирование,

групповые дискуссии,

обзор педагогической литературы,

деловая игра.

Индивидуальная работа:

индивидуальные консультации,

практические занятия.

**Памятка для наставника молодого педагога**

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним. 2. Помогите молодому специалисту   составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.

3. Оказывайте помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.

6. Помогайте в подборе методической литературы для самообразования 7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.  Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать  собственный педагогический почерк.

**Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника**

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

2. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ст. ПРИБЛИЖНОЙ»

ПРОХЛАДНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

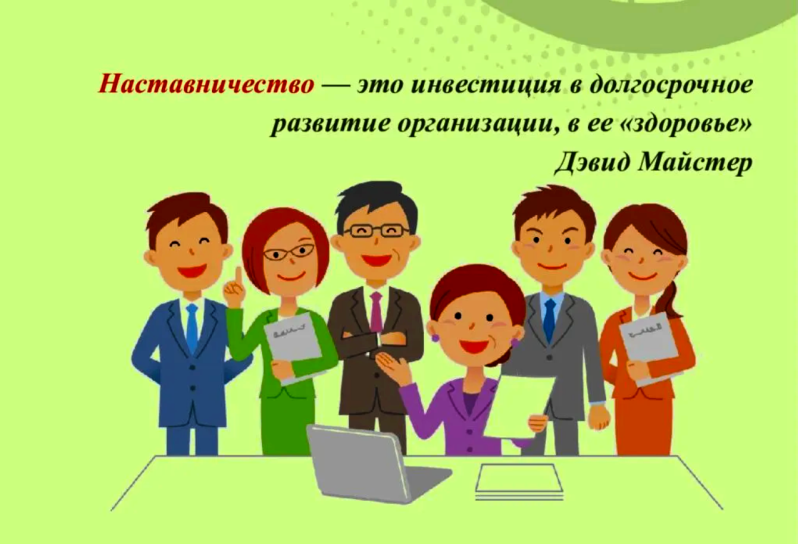
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**ПАПКА**

**НАСТАВНИКА**

**учителя начальных классов**

**Зиминой Елены Викторовны**



2022 г.

**Раздел 1. Общие сведения**

**(Приложение: копии дипломов)**

**Раздел 2. Повышение квалификации и награды  
(Приложение: копии удостоверений, грамот)**

**Раздел 3. Результаты педагогической деятельности**

**Раздел 4. Научно-методическая деятельность**

**Раздел 5. Обобщение опыта**

**Раздел 6. Мои достижения**

**Раздел 7. Результаты внеурочной деятельности**

*Кто постигает новое, лелея старое, тот может быть учителем.*

**Раздел 1. Общие сведения**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование образовательного учреждения | МКОУ «СОШ ст. Приближной» Прохладненского муниципального района КБР |
| № телефона, электронный адрес, адрес сайта | телефон: 89674119979  E-mail: elena-zimina-79@mail.ru  Ссылка на мой мини-сайт:https://nsportal.ru/zimina-e-v |
| Фамилия, Имя, Отчество | Зимина Елена Викторовна |
| Дата рождения | 19.05.1979 |
| Образование | **Высшее:** г. Москва НАЧО УВПО СГА степень Бакалавра Психологии по направлению «Психология», специализация: психология труда и организационная психология, 14.07.2010 г.  **Среднее** **специальное:** Педагогический колледж Кабардино-Балкарского государственного университета, квалификация: учитель начальных классов, по специальности: преподавание в начальных классах, 28.06.1996 г.  **Переподготовка:** НОУ ВПО «Кабардино-Балкарский институт бизнеса» по программе «Менеджмент в образовании», 2014 г.  ОДО ООО «Издательство «Учитель» по программе «Педагогика и методика преподавания географии», квалификация: учитель географии, 30.09.2021 г.  ОДО ООО «Издательство «Учитель» по программе «Педагогика и методика преподавания истории и обществознания», квалификация: учитель истории и обществознания, 30.09.2021 г. |
| Образовательная область: (согласно базисному плану) | Русский язык, родной язык, литературное чтение, литературное чтение на родном языке, математика, окружающий мир, технология, ИЗО, игры народов России |
| Должность | Учитель начальных классов |
| Преподаваемый предмет (по тарификации или учебному плану) | Начальная школа: Русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология, ИЗО, игры народов России |
| По совместительству | ИЗО 5,6,7 классы  География 5,6,7,8,9 классы |
| Педагогический стаж | 15 лет |
| Стаж работы в данном учреждении | 17 лет |
| Наличие классного руководства | Классный руководитель 3 класса |
| Нагрузка | Всего: 29 часов  Учитель начальных классов: 19 часов  По совместительству:  ИЗО: 3 часа  География: 9 часов |

*Приложение (копии дипломов)*

***Моё учительское кредо***

«Обучая других, ты учишься сам».

Ведь что бы донести, научить кого-то чему-то учителю, который преподаёт предмет или конкретную тему необходимо обладать гораздо большим уровнем знаний, что бы иметь возможность на доступном уровне донести материал, а для этого нужно много учиться самому.

Дети – великие учителя.

**Нормативные документы, используемые в работе:**

* Закон «Об образовании РФ»
* Федеральный государственный общеобразовательный стандарт начального общего образования
* Программы:

**Русский язык**.

Азбука. *Авторы:* Горецкий В.Г., Кирюшкин В.А., Виноградская Л.А. и др.  
Русский язык. *Авторы:* Канакина В.П., Горецкий В.Г.

- **Литературное чтение.** *Авторы:* Климанова Л.Ф., Горецкий В.Г., Голованова М.В. и др.

-**Математика.** *Авторы:* Моро М.И., Волкова С.И., Степанова С.В., Бантова М.А., Бельтюкова Г.В.

- **Информатика (3-4 классы)**. *Авторы:* Семенов А.Л., Рудченко Т.А.    
- **Окружающий мир**. *Автор:* Плешаков А.А., Крючкова Е.А.  
- **Изобразительное искусство.** *Авторы:* Неменская Л.А., Коротеева Е.И., Горяева Н.А., Питерских А.С. и др.

 - **Музыка.** *Авторы:* Критская Е.Д., Сергеева Г.П., Шмагина Т.С.   
- **Технология.***Авторы:* Лутцева Е.А., Зуева Т.П.

* Федеральный перечень учебников на 2022-2023 учебный год
* Рабочие учебные программы
* Календарно-тематическое планирование по предметам

**Раздел 2.**

**Повышение квалификации и награды**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | **Название структур, в которых прослушаны курсы** | **Тема курсов** | **Кол-во часов** | **№ удостове-рения** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Грамоты, поощрения**

* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Раздел 3.**

**Результаты педагогической деятельности**

1. **Результаты промежуточной аттестации обучающихся**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Учебный год*** | ***Класс*** | ***Число обучающихся*** | ***% обученности*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Учебный год*** | ***Класс*** | ***Число обучающихся*** | ***% обученности*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Учебный год*** | ***Класс*** | ***Число обучающихся*** | ***% обученности*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Раздел 4.**

**Научно - педагогическая деятельность**

1. **Используемые учебно-методические комплексы**

Комплект «Школа России» по каждому учеб­ному предмету состоит из двух взаимосвязанных частей: УМК для ученика и для учителя.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№***  ***п/п*** | ***Предмет*** | ***Учебный комплект*** |
| 1 | Математика | Моро М. И., Бантова М. А., Бельтюкова Г. В. и др. Математика. 3 класс. В 2 частях (+электронное приложение)  Волкова С. И. Математика. Проверочные работы. 3 класс  Волкова С. И., Степанова С. В., Бантова М. А. и др. Математика. Методические рекомендации. 3 класс |
| 2. | Русскийязык | Канакина В. П., Горецкий В. Г. Русский язык. 3 класс. В 2 частях (+электронное приложение)  Канакина В. П., Щеголёва Г. С. Русский язык. Сборник диктантов и творческих работ. 3–4 классы  Канакина В. П. Русский язык. Методическое пособие с поурочными разработками. 3 класс. В 2 частях |
| 3. | Литературное чтение | Климанова Л. Ф., Горецкий В. Г., Голованова М. В. и др. Литературное чтение. 3 класс. В 2 частях (+электронное приложение) |
| 4. | Окружающий мир | Плешаков А. А. Окружающий мир. 3 класс. В 2 частях (+электронное приложение)  Плешаков А. А. Окружающий мир. Рабочая тетрадь. 3 класс. В 2 частях  Плешаков А. А., Гара Н. Н., Назарова З. Д. Окружающий мир. Тесты. 3 класс  Плешаков А. А., Белянкова Н. М., Соловьёва А. Е. Окружающий мир. Методические рекомендации. 3 класс |

2.Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения и ввоспитательной работе.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование технологии | Уровень использования | | |
| на уровне отдельных элементов | апробация в экспериментальном режиме | системное использование |
| Разноуровневое и дифференцированное обучение |  |  | + |
| Игровые |  |  | + В рамках урока и внеурочной деятельности |
| Здоровье-сберегающие технологии |  |  | + |
| Проектные методы обучения | + |  |  |
| Групповые методы обучения |  |  | **+** |
| Обучение  в сотрудничестве |  |  | **+** |
| Мультимедийные технологии | **+** |  |  |

**Элементы здоровьесберегающих технологий, применяемые на уроках в начальной школе**

* Цель: обеспечение здоровья обучающихся.

Методы:

* Учёт особенностей каждого обучающихся.
* Создание благоприятного микроклимата на уроке, во внеурочной жизни.
* Использование приёмов, способствующих появлению и сохранению интереса к учебному материалу.
* Создание условий для самовыражения обучающихся.
* Инициация разнообразных видов деятельности.
* Предупреждение гиподинамии.

Ожидаемые результаты:

* Предотвращение усталости и утомляемости.
* Повышение мотивации к учебной деятельности.
* Прирост учебных достижений.

**Разноуровневое обучение**

Цель разноуровневого обучения: организация учебного процесса на основе учёта индивидуальных особенностей личности.

Осуществляя разноуровневое обучение, руководствуюсь следующими требованиями:

* Создание атмосферы, благоприятной для обучающихся.
* Активное общение с обучающихся.

Для реализации разноуровневого обучения использую:

* Карточки – информаторы, которые включают элементы дозированной помощи.
* Альтернативные задания для добровольного дополнительного выполнения.
* Задания, помогающие в овладении рациональными способами деятельности.

Разноуровневая дифференциация обучения широко применяю на разных этапах учебного процесса:

- изучение нового материала;

* проверка усвоения пройденного материала;
* самостоятельные и контрольные работы;
* организация работы над ошибками;
* закрепление пройденного материала;
* домашняя работа.

**Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Название используемой технологии** | **Обоснование применения.** | **Имеющийся или прогнозируемый результат.** |
| 1. | Применение ИКТ. | * повышение мотивации обучающихся * новый уровень восприятия учебного материала * достижение дифференциации обучения обучающихся * развитие информационной компетенции | * развитие самостоятельных умений и навыков обучающихся * повышение интереса к изучаемому предмету * развитие компетенций * повышается уровень компьютерных знаний |
| 2. | Технология индивидуального обучения – частично. | * применение заданий разного уровня | * развитие умения самостоятельного выполнения работы * умение обучающихся * оценивать собственные возможности и результаты |
| 3. | Методика работы в группах с интеграцией индивидуализирован  ного обучения. | * Развитие сотрудничества в ученическом коллективе * развитие коммуникативных навыков обучающихся | * повышается интерес к предмету * развитие навыков коллективной деятельности * повышается успеваемость и качество знаний по предмету |
| 4 | Интеграция уроков (частичная) | ● всевозможная интеграция уроков русского языка и литературного чтения, | * уметь извлекать знания в межпредметной деятельности |
| 5 | Игровые технологии | * повышение мотивации обучающихся | * повышение интереса к изучаемому предмету |
| 6 | Здоровьесберегающие | •повышение эффективности уровня | * улучшение качества знаний |
| 7 | Технология уровневой дифференциации | •применение заданий разного уровня | * развитие умения самостоятельной работы * умение учащегося оценивать собственные возможности и результаты |

**Становление информационно-компьютерной компетентности.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Учебный год** | **Наличие ИКТ-компетентности** |
| Постоянно | Изучение материалов через сеть Интернет |
| 2021-2022 уч.г.  Постоянно | 1. Создание своего персонального сайта в социальной сети работников образования <https://nsportal.ru/>  2. Использование материала на уроках и во внеурочной деятельности.  3. Использование презентаций уроков «Начальная школа».  4. Работа на платформе Учи.ру. |

В своей работе активно использую электронные средства обучения, компьютерные программы. ИКТ использую для проведения диагностики, составления разноуровневых контрольных работ, тестов, карточек, таблиц, раздаточного материала, интеллектуальных игр и плакатов.

**Раздел 5.**

**Обобщение опыта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Тема выступления** | **Где заслушивалось** | **Дата** | |
| **Темы выступлений на педагогических советах** | | | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
| **Открытые уроки** | | | |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |

**Обобщение и распространение педагогического опыта**

**по средствам сети Интернет**

|  |  |
| --- | --- |
| **Учебный год** | **Федеральный, региональный уровень** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Самообразование**

|  |  |
| --- | --- |
| **Дата** | **Тема** |
| **2021 – 2026** | «Активизация познавательных интересов младших школьников с целью повышения качества урока» |

**Раздел 6.**

**МОИ ДОСТЯЖЕНИЯ:**

**Результаты участия в муниципальных, региональных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах для педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Учебный год*** | ***Название конкурса*** | ***РЕЗУЛЬТАТ***  *(Призер или победитель, участник)* |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Раздел 7.**

**Результаты внеурочной деятельности**

**Достижение учащихся во внеурочное деятельности**

Учащиеся моего класса активно участвуют во внеурочной деятельности, посещают кружки и секции, занимаются искусством.

**Результаты участия в муниципальных, региональных и Всероссийских конкурсах**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Учебный год*** | ***Название конкурса*** | ***Класс*** | ***Ф.И.О.*** | ***Баллы/***  ***Рейтинг*** | ***Призеры и победители*** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество в образовательном учреждении вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям, не имеющим опыта работы.

1.2. Наставничество – одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется «Положением о наставничестве » и другими нормативными актами образовательного учреждения.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравст­венными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенство­ванию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руко­водством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.3. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

**2. Цели наставничества**

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказа­ние помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и за­крепление учителей в образовательном учреждении.

**3.Задачи и содержание**

Наставник молодого специалиста или вновь прибывшего преподавателя обязан:

* + ознакомить вышеназванных специалистов с деятельностью педагогического коллектива школы; особенностями работы в системе общего образования;
  + помочь проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним;
  + помочь составить рабочие программы, календарно-тематические планы;
  + подобрать материал для занятий, практических и лабораторных работ, контроля знаний обучающихся;
  + оказать методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;
  + посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего преподавателя с последующим тщательным анализом;
  + организовать посещение уроков коллег с последующим совместным обсуждением и анализом;
  + проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки обучающихся, подготовки и проведения экзаменов, защиты рефератов, исследовательских работ, проектов;
  + вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста, его участии в системе непрерывного образования, стимулирования, прохождения аттестации;
  + помочь разработать программу саморазвития;
  + контролировать и направлять работу молодого специалиста по самообразованию;
  + оказывать помощь молодому специалисту в организации воспитательной работы как классному руководителю;
  + формировать корпоративную культуру, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**4. Порядок назначения наставника**

4.1. Наставником может быть преподаватель, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, СЗД, Первую или Высшую квалификационную категорию.

4.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете школы.

4.3. Директор школы издает приказ о назначении наставника сроком на 1 год.

4.4.Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебной работе и руководители методических объе­динений, в которых работает молодой специалист.

4.5.Наставник подбирается из наиболее под­готовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, комму­никативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

4.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого на­ставника и молодого специалиста.

4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

* + впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, при­бывшими в образовательное учреждение по распределению;
  + выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учрежде­ний, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудо­вого стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
  + учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и ов­ладения новыми практическими навыками; учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

4.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

·        увольнения наставника;

·        перевода на другую работу подшефного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

·        психологической несовместимости наставника и подшефного.

4.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на проме­жуточном и итоговом контроле.

4.10. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате от 1 до 5 баллов «Лист самооценивания педагога». За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором школы по дейст­вующей системе поощрения.

4.11. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления – Совет наставников.

**5. Обязанности наставника:**

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педа­гогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение;
* контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления;
* давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического

**6. Права наставника:**

* с согласия заместителя директора по УР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы; требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письмен­ной форме.

**7. Обязанности молодого специалиста.**

7.1.В период наставничества молодой специалист обязан:

* изучать нормативные документы, определяющие его слу­жебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**8. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

* вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенство­ванию работы, связанной с наставничеством;
* защищать профессиональную честь и достоинство; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его рабо­ты, давать по ним объяснения;
* повышать квалификацию удобным для себя способом.

**9. Руководство работой наставника**

9.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на за­местителя директора по учебно-воспитательной работе

9.2. Заместитель директора по УР обязан:

* представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить при­каз о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
* посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
* организовать обучение наставников передовым формам и методам индивиду­альной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставни­чества в образовательном учреждении;

**10. Документы, регламентирующие наставничество.**

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ директора школы об организации наставничества; планы работы;
* протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы на­ставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Слова ВЫСТУПЛЕНИЯ к презентации

Слайд 1

Дорогие коллеги и гости, добрый день!

Я представляю практику педагогического наставничества МКОУ «СОШ ст. Приближной»

Щелк слайд 2

Зовут меня Зимина Елена Викторовна, я учитель начальных классов, классный руководитель 3 класса

Щелк слайд 3

НАСТАВНИЧЕСТВО, для меня новый вид деятельности, долгосрочный проект, который я разработала и имею огромное желание реализовать его!

Щелк слайд 4

Знакомьтесь, мой коллега и участник проекта, помощник и «наставляемый», - молодой педагог – Кадырова Полина Евгеньевна.

Щелк слайд 5

Срок реализации нашего проекта: 4 года.

ЦЕЛЬ:

# создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

# Задачи:

# - обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

# Щелк слайд 6

# - использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

# - привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;

# - совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Щелк слайд 7

НАПРАВЛЕНИЯ И ОРИЕНТИРЫ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

ПЕРВЫЙ ГОД направлен на прохождение в зоне комфорта адаптации педагога в школьном коллективе и профессиональной деятельности. Научить переносить теоретические знания на практику.

Щелк слайд 8

ВТОРОЙ ГОД ориентирован на отработку практических умений, изучение инновационных методов и форм работы, пройти аттестацию.

Щелк слайд 9

ТРЕТИЙ ГОД ориентирован на применение инновационных методов и форм работы, на распространение своего опыта, представление своих результатов. Приобретение квалификаций, повышение уровня качества обучения.

Щелк слайд 10

ЧЕТВЕРТЫЙ ГОД ориентирован на вовлечение молодого специалиста в профессиональные конкурсы.

Щелк слайд 11

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- становление личности педагога,

- приобретение им основных педагогических компетенций

- повышение качества преподавания предметов

- корреляция роста качества обучаемых и стабильность коллектива школы.

Щелк слайд 12

По моему мнению наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом являются:

* организация для молодого специалиста  мастер-классов;
* консультации с привлечением учителей с большим педагогическим стажем работы;
* вовлечение в работу методического объединения учителей начальных классов;
* ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
* накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;
* подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
* посещение уроков;
* мониторинг адаптации молодого специалиста;
* знакомство с новинками методической литературы;
* организация творческого отчёта молодого специалиста.

Щелк слайд 13

Мною сформирован пакет документов для планирования, определения проблем и их решения, для фиксирования результатов, в который входят:

- «Положение о наставничестве», + проект

- диагностические материалы

- план работы и «План профессионального становления молодого специалиста»,

- материалы для мониторинга профессиональных компетенций,

- профессиональной социализации молодых специалистов.

По итогам и анализу каждого года мною будет составляться план работы с молодым педагогом. Таким образом, будет пополняться Портфолио молодого педагога.

Щелк слайд 14

На данном этапе осуществляются посещения уроков наставником и наставляемым, проведены несколько мастер-классов наставником, проведено внеклассное мероприятие для учащихся 3 и 1 класса «Литературная гостиная» по теме «Весна».

Оформлена и ведется Полиной Евгеньевной документация классного руководителя, папка по самообразованию, оформлены первые аналитические справки по результатам проведенных срезов: навык Техники чтения, навык устного счета «Математический диктант».

Щёлк слайд 15

Проведен утренник «Посвящение в первоклассники»

Подготовлено выступление учеников в общешкольном концерте, посвященного празднованию Дня учителя.

Также Полина Евгеньевна участвовала в школьном этапе районного конкурса «Лучший организатор воспитательной работы», является специалистом ЕГЭ.

Щёлк слайд 16

Мы представили Вашему вниманию промежуточные результаты нашей работы в рамках проекта по наставничеству.

Спасибо за внимание.