

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОРЕИЗСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА П.П.КУЛЕШОВА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Рассмотрено
на методическом
совете
Прот. № 01 от 27.08.2021 г.
Руководитель
_____ Тулупов Г. Ф.

Согласовано
замдиректора по УВР
_____ Щербина Г. И

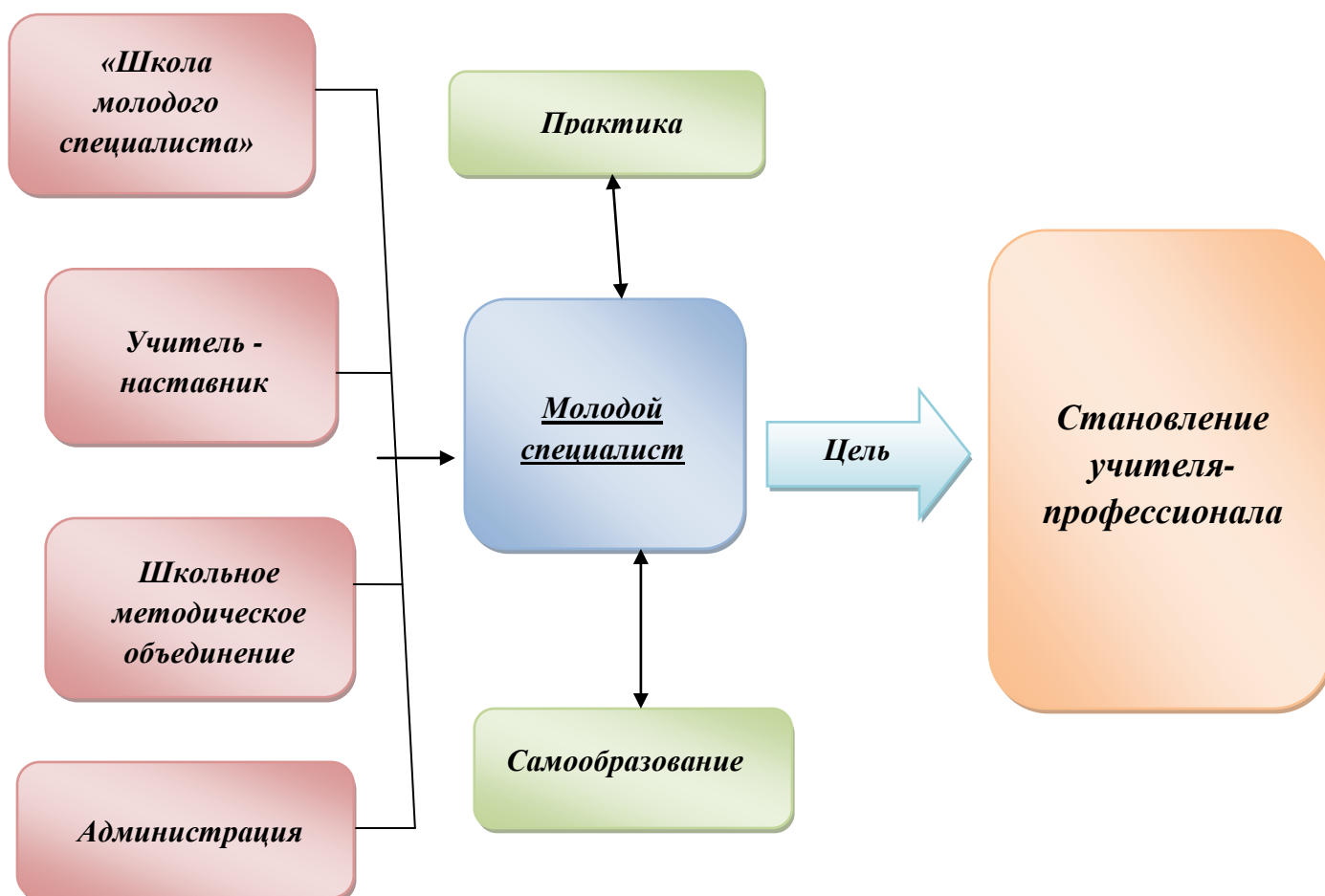
Утверждено
директор школы
_____ Баранов О.В.

**ПЛАН РАБОТЫ
ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

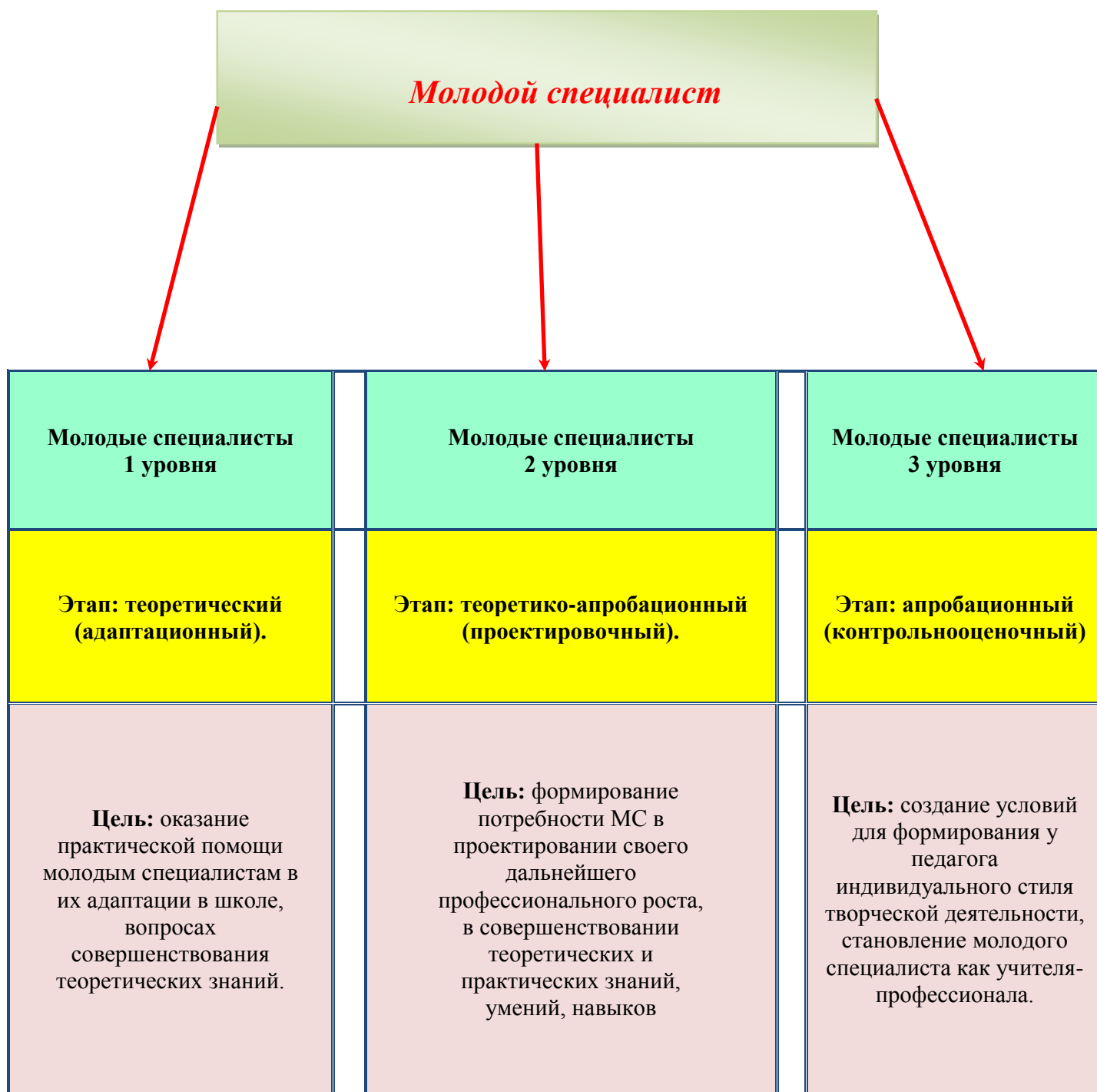
2020 г.

Содержание		
1.	Введение.....	3
2.	План работы с молодыми специалистами	5
3.	Планирование работы – 1 год. Молодые специалисты 1 уровня. Этап – теоретический (адаптационный)	6
4.	Планирование работы – 2 год. Молодые специалисты 2 уровня. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)	8
5.	Примерный перспективный индивидуальный план самообразования молодого учителя	10
6.	Примерный образец отчета молодого специалиста о проведенной работе	11
7.	Организация деятельности учителя-наставника с молодыми учителями	12
8.	Качественный состав молодых учителей	13
9.	Материалы социометрических исследований	14

Введение



Классификация молодых специалистов



Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному

образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

Ведущая педагогическая идея:

Развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной творческой активности и стремления к профессиональному росту.

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям современного состояния общества его развития, новых вызовов и потребностей.

Технология работы с молодыми специалистами:

В настоящее время в стране реализуется Концепция модернизации Российского образования.. Образованность общества, а особенно молодежи, должна стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранение и развитие науки и культуры, национальных традиций, укрепление государства и обеспечение его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

Любое обновление школы требует реконструкции не только материально-технической базы и содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические линии должны развиваться параллельно.

Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме учитель не научит этому учеников.

Теоретическая основа работы с молодыми специалистами:

педагогические исследования Г.К. Селевко, который, изучив современные образовательные технологии, выделил их ведущие педагогические идеи, очертил круг задач, решение которых позволит достичь ведущих целей образовательной деятельности, и определил основной инструментарий.

Данный Г.К. Селевко анализ концептуальных основ передового педагогического опыта Е.Н. Ильина, Ш.А. Амонашвили, В.Ф. Шаталова, С.Н. Лысенковой, М. Монтессори, изучение особенностей содержания и методик позволяют молодым учителям определить стратегию саморазвития, помогают в решении тех методических проблем, которые объективно возникают в деятельности молодого специалиста.

Инновационная составляющая работы с молодыми специалистами:

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований Стандарта второго поколения отведена учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

Школа молодого педагога представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Работа Школы молодого педагога направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;

- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями обучающихся;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала;
- психологической адаптации молодого педагога

Ожидаемые результаты

Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.
2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.
5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.

И самое главное, что у молодых педагогов повысится интерес к профессии, сформируется внутренняя мотивация на успех.

Школа молодого учителя предполагает использование активных форм и методов обучения, создание и разрешение проблемных ситуаций, проведение семинаров, тренингов и консультаций. Систематическая работа по обновлению методических материалов на сайте школы и сотрудничество

с Интернет-сообществами (позиционирование себя как педагога на собственной Интернет-странице).

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам (малоопытным педагогам) в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания обучающихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
3. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
4. Посещение уроков молодых специалистов.
5. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
6. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1 год.

Молодые специалисты 1 уровня

Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и □

определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМУ», тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМУ» на 2020/2021 учебный год	До 01 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 03 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов «на входе»	До 10 сентября	Заместитель директора по УВР
4	Занятие «ШМУ». Теоретическое занятие.	Сентябрь	Заместитель

	Понятия «ООП», «примерна программа», «авторская программа», «рабочая программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов.		директора по УВР
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Октябрь, в течение месяца	Заместитель директора по УВР, учителя-наставники
6	Распределение молодых специалистов по уровням, составление качественного состава.	До 1 октября	Заместитель директора по УВР
7	Занятие «ШМУ». Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Заместитель директора по УВР
8	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
9	Занятие «ШМУ». Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Заместитель директора по УВР
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
11	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь, в течение месяца	Заместитель директора по УВР
12	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Январь	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, учителя-наставники
13	Занятие «ШМУ». Изучение методических разработок «Требования к анализу урока».	Февраль	Заместитель директора по УВР
14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. Заседание «ШМУ». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	Май	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.

16	Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Учителя-наставники
17	Составление отчета работы «ШМУ» за 2019/2020 учебный год.	Июнь	Заместитель директора по УВР

2 год.

Молодые специалисты 2 уровня.

Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМУ» на 2021/2022 учебный год	До 01 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами- наставниками приказом директора	До 01 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления	До 10 сентября	Заместитель директора по УВР

	педагогических запросов и методических затруднений.		
4	Занятие «ШМУ». Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Июнь-август	Заместитель директора по УВР, руководителя ШМО
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Октябрь, в течение месяца	Заместитель директора по УВР
6	Занятие «ШМУ». Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Зам директора по ВР
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение.	Октябрь	Зам директора по УВР, молодые специалисты.
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
9	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (<i>по каждому МС</i>)	Январь	Заместитель директора по УВР
10	Занятие «ШМУ». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Работа над темой самообразования	Январь	Заместитель директора по УВР
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
12	Занятие «ШМУ». Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Март	Заместитель директора по УВР
13	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
14	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели	По графику	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Заместитель директора по УВР
16	Заседание «ШМУ». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты, учителя-наставники.

17	Составление отчета работы «ШМУ» за 2021/2022 учебный год.	Июнь	Заместитель директора по УВР
----	---	------	---------------------------------

**Примерный перспективный индивидуальный план самообразования
молодого учителя (малоопытного)
на 20__ – 20__ учебный год**

Методическая тема учреждения: _____

Методическая тема учителя: _____

Цель: _____

Задачи:

1. _____

2. _____

3. _____

Ожидаемые результаты: _____

Направления самообразования:

1. Профессиональное (*Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей*)

2. Психолого-педагогические (*Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики*)

3. Методические (*Совершенствовать знания современного содержания образования обучающихся по ..., знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков*)

Примерный образец отчета

молодого специалиста о проделанной работе

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж -

Стаж работы в МБОУ «Кореизская СШ» -

Недельная нагрузка –

За отчетный 20__-20__ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы

1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность: 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМУ (ШМО), Педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

3.1. Классы, в которых работал(а)

3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)

3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.4. Работа со слабоуспевающими обучающимися

3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ

В современных условиях выпускник ВУЗа и колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника

учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в учреждении, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**План работы
наставника с молодым специалистом**

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок
1. Организационно-педагогическая деятельность		
1	Планирование работы с молодым специалистом на учебный год	Сентябрь
2	Собеседование, анкетирование с молодым специалистом на предмет выявления запросов, трудностей	Сентябрь
3	Ознакомление с планом работы учреждения образования, деятельностью учебно-методического объединения	Сентябрь
4	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого специалиста за весь период адаптации	Май
2. Учебно-методическая деятельность		
1	Изучение нормативной документации по предмету	Сентябрь
2	Помощь в составлении планирования работы молодого специалиста, календарно-тематического планирования	Сентябрь
3	Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков /занятий	В течение года
	Помощь в разработке планов-конспектов уроков/занятий по теме или отдельного урока/занятия, внеклассного мероприятия	В течение года
5	Посещение уроков/занятий, внеклассных мероприятий и их последующий анализ	В течение года
6	Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий	В течение года
7	Отчет о проделанной работе на заседании ШМУ объединения	По плану ШМУ
8	Помощь молодому специалисту в составлении отчета по итогам деятельности	Май

Примерный отчет наставника
о проделанной работе с молодым специалистом *ФИО молодого специалиста*
за 20__ - 20__ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

1. Сколько уроков МС было посещено.
2. Какая методико-педагогическая помощь была оказана МС в течение года.
3. Какие недостатки были выявлены в работе МС.
4. Над чем необходимо работать МС в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков.
5. Прогнозирование работы на новый учебный год.

Качественный состав молодых специалистов

№ п/п	ФИО	Должность	Дата рождения	Образование, учебное заведение, специальность по диплому	Педагогический стаж	Возраст
1.						
2.						
3.						

Список молодых специалистов по уровням подготовленности

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Уровень подготовленности
1			
2			
3			

Наставники молодых специалистов

№	ФИО	Предмет	ФИО наставника	Категория
1				
2				
3				

Материалы социометрических исследований

Анкета

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

<i>№ n/n</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности обучающихся	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности обучающихся	
3.	Воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний обучающихся	
5. Владение технологией современного урока/занятия.		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		

**АНКЕТА
для молодых педагогов**

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с обучающимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся в обучении
- организовывать сотрудничество между обучающимися

- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний и умений обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практикоориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- методическим объединениям
- Школе молодого учителя
- другое (допишите) _____

Задачи педагогической деятельности учителя по внедрению ФГОС

Структура ФГОС	Необходимые изменения	Способы реализации изменений в практике	Новые задачи учителя	Компетенции педагога
Требования к результатам освоения ООП.	<p>Введение трех видов результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предметные результаты. 2. Метапредметные результаты освоения основной образовательной программы. 3. Личностные результаты. 4. Модель выпускника школы как общие требования к конечным результатам образования. 	<p>Изменение содержания и методов контроля планируемых результатов.</p> <p>Введение новых форм и методов оценки результатов, ориентированных на открытость, множественность субъектов, накопительный характер оценки.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отбор методов оценивания для создания внутришкольной системы оценки достижения планируемых результатов 2. Разработка (отбор) контрольных материалов для оценки предметных планируемых результатов образования. 3. Составление (выбор) комплексных проверочных работ 4. Внедрение новой формы накопительной оценки (портфолио учащихся). 5. Обработка результатов диагностических и комплексных проверочных работ. 	<p>Предметно-методологическая компетентность.</p> <p>Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.</p> <p>Психолого-педагогическая компетентность.</p> <p>Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса.</p> <p>Умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика.</p> <p>Компетентность в области управления системой «учитель-ученик».</p> <p>Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и</p>

				воспитательного процесса).
Требования к содержанию образования.	<p>1. Направленность содержания образования на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - становление основ гражданской идентичности и мировоззрения обучающихся; - формирование основ умения учиться и способности к организации своей деятельности; <ul style="list-style-type: none"> - духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся, предусматривающее принятие ими моральных норм, нравственных установок, национальных ценностей; - укрепление физического и духовного здоровья обучающихся. 2. Перевод содержания образования в деятельностную парадигму. 	<p>1. Разработка и реализация программы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского общества.</p> <p>2. Разработка и реализация программы укрепления физического и духовного здоровья обучающихся.</p> <p>3. Разработка и реализация программы формирования УУД обучающихся.</p> <p>4. Введение новых образовательных технологий: обучение на основе учебных ситуаций; проектных задач; проектные методы обучения и др.</p>	<p>1. Разработка для своего класса программы развития и воспитания, нацеленной:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на становление их гражданской идентичности; - укрепление физического и психического духовного здоровья. <p>2. Выявление и отбор способов и средств формирования УУД у обучающихся (анализ учебников, отбор системы заданий и проч.).</p> <p>3. Разработка (корректировка и уточнение авторских) рабочих программ по учебным предметам.</p> <p>4. Отбор и освоение образовательных технологий деятельностного типа (ТРИЗ, исследовательских, проектных и др.).</p>	<p>Компетентность в области валеологии образовательного процесса.</p> <p>Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ОВЗ.</p> <p>Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.</p> <p>Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.</p>

<p>Требования к условиям реализации образовательного процесса.</p>	<p>Научно-методическое обеспечение. Учебная литература. Оборудование кабинета, направленное на реализацию требований ФГОС.</p>	<p>Оборудование и переоборудование с учётом требования ФГОС.</p>	<p>1. Разработка и реализация плана индивидуальной методической работы (в том числе, в целях соответствия квалификационным характеристикам по соответствующей должности). 2. Составление перечня учебников (в соответствии с федеральным перечнем). 3. Создание комфортной развивающей образовательной среды на базе учебного кабинета. 4. Проверка используемой и имеющейся в кабинете учебной литературы на предмет её соответствия двум федеральным перечням.</p>	<p>Компетентность в дидактическом оснащении образовательного процесса.</p>
<p>Исследовательская компетентность.</p>	<p>Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.</p>			
<p>Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.</p>	<p>Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).</p>			
<p>Акмеологическая компетентность.</p>	<p>Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.</p>			

Выбор формы методической работы с педагогом

№ характеристики	Формы работы с опытным педагогом	Формы работы с педагогом, нуждающимся в методической поддержке
1	Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество.	КПК. Организация методической службой обучающих семинаров в школе. Самообразование.
2	Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество.	КПК. Организация методической службой обучающих семинаров, семинаров-практикумов. Работа в проблемно-творческой группе.
3	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Самостоятельное знакомство с программами развивающего обучения. Прикрепление к учителю-наставнику, работающему по программе развивающего обучения с целью изучения его опыта.
4	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Самостоятельное изучение технологий. Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Посещение уроков опытных учителей, владеющих этими технологиями. Собственные открытые уроки, разработанные с методистом, последующий анализ.
5	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Самообразование. Совместная работа со школьным психологом. Работа в составе творческой группы над проектом «Психологическое сопровождение младших школьников».
6	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Работа в составе творческой группы над проектом «Школа успеха» (выявление и поддержка одарённых детей), проектом программы коррекционной работы.
7	Наставничество, представление опыта работы на МО, педсовете.	Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Изучение опыта учителей, владеющих этой технологией.
8	Руководство проектом «Школа – территория здоровья».	Годовая тема самообразования с выступлением на МО.

		Работа в составе творческой группы над проектом «Школа – территория здоровья»
9	Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других программ.	Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других программ.
10	Руководство проблемно-творческой группой	Работа в составе творческой группы над проектом
11	Руководство проектом. Проведение семинара «Учебный кабинет начальной школы».	Работа в составе творческой группы над проектом «Учебный кабинет начальной школы». Работа над систематизацией дидактического материала в соответствии с требованиями ФГОС

Положение о наставничестве

В МБОУ «Кореизская средняя школа имени Героя Советского Союза П.П.Кулешова».

Общие положения.

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. 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.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- ✓ - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ✓ - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ✓ - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной (методической) работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество. Целесообразно чтобы наставник и молодой специалист были учителями-предметниками одного предмета.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника 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, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по методической работе и подтверждаются на заседании Методического совета.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к

молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных, заочных или вечерних высших и средних специальных учебных заведений, прибывшим 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).

3.7. 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.

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

4. Обязанности наставника.

В 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, учащимся 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 председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника.

Правами наставника являются:

- с согласия заместителя директора по УВР (МР, председателя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОУ.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, 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 председателем методического объединения.

7. 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;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора ОУ по учебно-воспитательной (методической) работе.

8.2. Заместитель директора по УВР 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;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели методических объединений.

8.4. Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УВР (МР).

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно-методического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.