

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР МБОУ «ГИМНАЗИЯ №13»
МУРТАЗАЕВА М.Б.



ПРОГРАММА
РАБОТЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ МБОУ «ГИМНАЗИЯ
№13» НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

МАХАЧКАЛА 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	8	
2. План работы с молодыми специалистами МБОУ «Гимна№13» на 2021-2022 Учебный год.....	6	
3. Организация наставничества.....	10	
Приложение 1	Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.....	18
Приложение 2	Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста.....	19
Приложение 3	Анкета	20
Приложение 4	Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста	21
Приложение 5	Заключение об адаптации молодого специалиста.....	22
Приложение 6	Отзыв о результатах профессионального развития молодого специалиста.....	23
Приложение 7	Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста	24
Приложение 8	Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста	25
Приложение 9	Заключение о развитии потенциала молодого специалиста.....	26
Литература.....	28	

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОСы нового поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого учителя» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи

с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

1. Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

2. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

3. Планируемые результаты Программы:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. совершенствование системы методической работы;

3. повышение качества образования;
4. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

1. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
3. умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. умение проектировать воспитательную систему;
5. умение индивидуально работать с детьми;
6. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
7. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
8. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. *Составление планов работы с молодыми специалистами.*

План работы информационно-методического центра включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

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 школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4 . Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической службы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы. Создан районный факультет «Содружество», который в настоящее время насчитывает 19 молодых педагогов.

Руководители районных предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся **методические педагогические семинары.**

При проведении методических педагогических семинаров

организуется обзор новинок методической литературы,

- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов,

- воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,

- проводится систематизация опыта педагогов школы и района.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

План работы

с молодыми специалистами МБОУ «Гимназия №13»

на 2021-2022 учебный год

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

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе

- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

С целью организации поддержки и методической помощи учителям – стажерам школа проводит постоянную работу с молодыми специалистами. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Планирование составляется по следующим направлениям:

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

Содержание деятельности:

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

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей – стажеров;

План работы

Содержание работы	Ожидаемые результаты	Методы	Дата проведения
<p><i>Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся».</i></p> <p>Познакомить с учебным планом, программой, календарно-тематическим планированием, с</p>	<p>Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные</p>	<p>Консультация, знакомство с инструкциями.</p>	<p>сентябрь</p>

документами строгой отчётности.	дела учащихся, классные журналы.		
1. Проблемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся.	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника.	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников; практикум.	октябрь
2. Игра-тренинг	Каждый участник показывает свои варианты начала урока.		
3. Неделя молодого учителя	Знать и применять алгоритм подготовки работы над проектом.		
Технология уроков <i>Дискуссия</i>	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать	Самостоятельная работа по повышению уровня теоретической и практической	ноябрь

«Факторы, влияющие на качество преподавания»	процесс обучения.	подготовки.	
Проектная методика обучения	Знать и применять алгоритм подготовки работы над проектом, критерии оценивания, организовать самостоятельную деятельность учащихся.	Чтение и ознакомление с проектной технологией, посещение уроков у учителей	декабрь
Самоанализ урока <i>Дискуссия:</i> <i>«Трудные ситуации на уроке и ваш выход из нее».</i>	Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их.	Практикум, самообразование, чтение методической литературы, проведение уроков для наставника.	январь
Контроль оценки знаний учащихся.	Уметь объективно оценивать учащихся	Консультация, чтение	февраль

<p><i>Дискуссия</i> <i>«Домашнее задание: как, сколько, когда?»</i></p>	<p>в соответствии с нормами оценивания.</p>	<p>методической литературы, практические занятия.</p>	
<p>Планирование работы классного руководителя. <i>Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности школьников».</i></p>	<p>Уметь найти контакт с родителями, привлечь их к работе в классе, установить деловые отношения с учащимися.</p>	<p>Чтение методической литературы, консультации психолога, изучения опыта общения с детьми у опытных учителей.</p>	<p>март</p>
<p>Выявление затруднений в работе молодого учителя.</p>	<p>Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи.</p>	<p>Анкетирование, беседа.</p>	<p>Май</p>

Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно - воспитательной среде. Решить эту проблему помогает создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен

воспитывать 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 наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

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

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста

молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в

зависимости от цели. Приведем пример обработки результатов одной из анкет, используемой наставниками в МБОУ «Гимназия №13».

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Совершенствование форм и методов образовательного процесса в условиях ФГОС нового поколения".

В результате анкетирования выяснилось, что:

наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы:

- знакомство с ФГОС;
- обмен имеющимся опытом по данной теме;
- методические недели;

педагогам-наставникам необходимо:

- продолжить работу над темой: «Совершенствование форм и методов образовательного процесса в условиях ФГОС нового поколения»;
- ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями;
- разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный процесс;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
- включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют

новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психологопедагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями - мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей - наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя (приложение 2);
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация школы или учитель - наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность

увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно - оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Целесообразность подобной этапности при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

На "адаптационном" этапе эксперимента мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

эксперимента мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном"

этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

- определение направлений и содержания диагностики;
- построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
- разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики администрацией гимназии выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

На "проектировочном" этапе эксперимента наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы: координационно - методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно - - практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, были разработаны занятия для проведения "Школы молодого учителя" (приложение 4).

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составляется целевая программа сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Определяются "болевые точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа дает возможность:

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

На данном этапе наставники используют информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

На "контрольно-оценочном" этапе эксперимента усилия наставников направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогами-наставниками тщательно подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеofilьмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастерклассы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходит на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого бывает недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применяют комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастерклассы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителю образовательного учреждения, педагогам-наставникам быстро и качественно решить задачи профессионального становления молодых учителей, включить их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Приложение 1
К Положению о работе с молодыми специалистами

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Молодой специалист			
Учитель-наставник			
Зам. директора по НМР			

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. САМООБУЧЕНИЕ			
1.1.			
1.2.			
2. УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ МОЛОДЕЖНЫХ РАЗРАБОТОК			
2.1.			
2.2.			
3. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ МО			
3.1.			
3.2.			
4. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ ОУ			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист _____
 Учитель-наставник _____
 Зам. директора по НМР _____

АНКЕТА

1. Ф.И.О.	
------------------	--

2. СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ, ДОЛЖНОСТЬ	
--	--

3. КТО ОКАЗАЛ ВАМ НАИБОЛЕЕ ОЩУТИМУЮ ПОМОЩЬ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ? (ОТМЕТЬТЕ ВСЕ НЕОБХОДИМОЕ)	УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК КОЛЛЕГИ ПО РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЬ МО АДМИНИСТРАЦИЯ ШКОЛЫ ДРУГОЕ _____
--	--

4. С КАКИМИ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ПРОБЛЕМ ВАМ ПРИХОДИЛОСЬ СТАЛКИВАТЬСЯ? (ОТМЕТЬТЕ ВСЕ НЕОБХОДИМОЕ)	ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФ. ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С УЧИТЕЛЕМ-НАСТАВНИКОМ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ ШКОЛЫ ДРУГОЕ _____
--	--

5. ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ ВАС НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (ОТМЕТЬТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ)	СООТВЕТСТВИЕ ХАРАКТЕРА РАБОТЫ ВАШИМ СПОСОБНОСТЯМ И СКЛОННОСТЯМ ХОРОШИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ ДРУГОЕ _____
--	---

6. КАК ЧАСТО ВАМ НУЖНА В РАБОТЕ ПОМОЩЬ?	ЧАСТО ИНОГДА РЕДКО
--	--------------------------

7. ЧТО ПОМОГЛО ВАМ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ? (ОТМЕТЬТЕ ВСЕ НЕОБХОДИМОЕ)	ЛЕКЦИИ, СЕМИНАРЫ ПРОСМОТРЫ ВИДЕО- И ФОТОМАТЕРИАЛОВ КУРАТОРСТВО ЭКСКУРСИИ
--	---

8. ВАШИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ	_____ _____ _____
---	-------------------------

« _____ » _____ 201 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

К Положению о работе с молодыми специалистами

ОТЗЫВ**О РЕЗУЛЬТАТАХ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ АДАПТАЦИИ	ОЦЕНКА	
1.	ОБУЧАЕМОСТЬ	ВЫСОКАЯ	<input type="checkbox"/>
		СРЕДНЯЯ	<input type="checkbox"/>
		НИЗКАЯ	<input type="checkbox"/>
2.	УМЕНИЕ ПЛАНИРОВАТЬ РАБОТУ	ОТЛИЧНОЕ	<input type="checkbox"/>
		ХОРОШЕЕ	<input type="checkbox"/>
		УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЕ	<input type="checkbox"/>
		ПЛОХОЕ	<input type="checkbox"/>
3.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ	ВЫСОКАЯ	<input type="checkbox"/>
		СРЕДНЯЯ	<input type="checkbox"/>
		НИЗКАЯ	<input type="checkbox"/>
4.	ОТНОШЕНИЕ К ДРУГИМ РАБОТНИКАМ	ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОЕ	<input type="checkbox"/>
		ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОЕ	<input type="checkbox"/>
		ПРОТИВОРЕЧИВОЕ	<input type="checkbox"/>
		КОНФЛИКТНОЕ	<input type="checkbox"/>
5.	ПОЛОЖЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ	АВТОРИТЕТНОЕ	<input type="checkbox"/>
		ОБЫЧНОЕ РАБОЧЕЕ	<input type="checkbox"/>
		НЕУСТОЙЧИВОЕ	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

« _____ » _____ 201 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

_____ (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

РЕЗУЛЬТАТЫ АДАПТАЦИИ	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник

Зам. директора по НМР

С заключением ознакомлен

(подпись молодого
специалиста)

« _____ » _____ 201 г.

ОТЗЫВ

О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	ОЦЕНКА	
1.	СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ РАБОТ	СОБЛЮДЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		ЧАСТИЧНОЕ СОБЛЮДЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		СОБЛЮДЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		НЕСОБЛЮДЕНИЕ	
2.	КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ	ВЫСОКОЕ	<input type="checkbox"/>
		СРЕДНЕЕ	<input type="checkbox"/>
		НИЗКОЕ	<input type="checkbox"/>
3.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ	ПОЛНАЯ	<input type="checkbox"/>
		НЕДОСТАТОЧНО ПОЛНАЯ	<input type="checkbox"/>
		НЕПОЛНАЯ	<input type="checkbox"/>
4.	ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ	ВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		ЧАСТИЧНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		НЕВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
5.	ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВ	ВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		ЧАСТИЧНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>
		НЕВЫПОЛНЕНИЕ	<input type="checkbox"/>

УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК _____

« _____ » _____ 201 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

_____ (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

Зам. директора по НМР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого
специалиста)

« _____ » _____ 201 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. САМООБУЧЕНИЕ			
1.1.			
1.2.			
2. ОБУЧЕНИЕ			
2.1.			
2.2.			
3. УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ МОЛОДЕЖНЫХ РАЗРАБОТОК			
3.1.			
3.2.			
4. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ МО			
4.1.			
4.2.			
5. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ ОУ			
5.1.			
5.2.			
	УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК		
	ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО НМР		
	С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ОЗНАКОМЛЕН		
		_____ (Ф.И.О МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА)	
	« »		201 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
О РАЗВИТИИ ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

НА ПЕРИОД С _____ ДО _____ 201 г.

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА	ОЦЕНКА	
1.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
2.	ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ	Высокие	<input type="checkbox"/>
		Средние	<input type="checkbox"/>
		Низкие	<input type="checkbox"/>
3.	СПОСОБНОСТЬ К САМОРАЗВИТИЮ	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
4.	ИНИЦИАТИВНОСТЬ	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
5.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПОТЕНЦИАЛА	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

РЕКОМЕНДАЦИИ	
СТАЖИРОВКА	<input type="checkbox"/>

ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ	<input type="checkbox"/>
МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ («ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА», «БЛАГОДАРНОСТЬ»)	<input type="checkbox"/>
ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ*	<input type="checkbox"/>
ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ*	<input type="checkbox"/>

***ДАННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МОГУТ БЫТЬ РЕАЛИЗОВАНЫ ПРИ УСЛОВИИ СОГЛАСОВАННОСТИ С ПОСЛЕДНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ ПОЛОЖЕНИЕМ ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК _____

ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО НМР _____

С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ОЗНАКОМЛЕН _____

(Ф.И.О МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА)

« _____ » _____ 201 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВВЕДЕНСКИЙ, В.Н. МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА// ПЕДАГОГИКА.-2003.-№10.
2. ВИШНЯКОВА, С. М. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СЛОВАРЬ: КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ, АКТУАЛЬНАЯ ЛЕКСИКА / С.М. ВИШНЯКОВА – М.: НОВЬ, 1999. – 538 с.
3. СЛАСТЕНИН, В.А. и ДР. ПЕДАГОГИКА: УЧЕБ. ПОСОБИЕ ДЛЯ СТУД. ВЫСШ. ПЕД. УЧЕБ. ЗАВЕДЕНИЙ / В. А. СЛАСТЕНИН, И. Ф. ИСАЕВ, Е. Н. ШИЯНОВ; ПОД РЕД. В.А. СЛАСТЕНИНА. - М.: ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР "АКАДЕМИЯ", 2002
4. СОРОКИНА, Т.М. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ СРЕДСТВАМИ ИНТЕГРИРОВАННОГО УЧЕБНОГО СОДЕРЖАНИЯ. // НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА. -2004.№2.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575813

Владелец Муртазаева Муминат Багомедовна

Действителен с 21.01.2022 по 21.01.2023