



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №144» (МАОУ СШ №144)

660132, Россия, г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 24
телефон: факс: 225-00-00, e-mail: school144_krsk@mail.ru
www.school144.myl.ru

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СШ № 144

Алексеева Н.А.

Приказ № 01-26-640
« 11 » октября 2019г.

Программа деятельности на 2019-2020 у.г. базовой городской инновационной площадки «Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста» по направлению: «Достижение нового качества работы молодых педагогов через инновационную технологию – развивающие беседы, внедрение авторской кураторской методики К.М.Ушакова» и программы «Школа молодого педагога», направленных на достижение быстрой адаптации молодых специалистов к педагогическому процессу, а также сохранение и повышение образовательных результатов обучающихся молодого педагога»

Руководитель ОУ базовой площадки: Н.А. Алексеева
Руководитель базовой площадки: Т.А. Ларина
Модератор работы с молодыми педагогами: О.В. Першина

Цель деятельности базовой площадки: на базе МАОУ СШ №144 разработать модель формирования компетенции профессионального развития педагога от начинающего к мастеру, способствующей ускорить адаптацию молодых специалистов к педагогическому процессу, а также сохранить и повысить образовательные результаты обучающихся молодого педагога.

Задачи деятельности базовой площадки:

- Создание «Школы молодого педагога», обеспечивающей профессиональную адаптацию молодых специалистов;
- Внедрение авторской кураторской методики К.М.Ушакова в условиях «Школы молодого педагога» на базе МАОУ «СШ №144»;
- Организация направления наставничества в деятельности школьных методических объединений направленную на повышение профессионализма молодых педагогов через инновационную технологию – развивающие беседы;
- Введение молодых специалистов в инновационную деятельность по изучению новых и эффективных форм и методов работы по организации педагогической деятельности обучающихся в условиях ФГОС;
- Организация рефлексивного анализа молодыми специалистами модели формирования компетенции профессионального становления, реализуемой образовательным учреждением – базовой площадкой (выделение ее основной идеи, сущностных свойств, действующих механизмов, а также определение ключевых условий, способствующих ее формированию и развитию);
- Консультативное сопровождение конкретизации и локализации в МАОУ «СШ №144» отрефлексированной молодыми специалистами модели формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста, реализуемой образовательным учреждением – базовой площадкой;
- Обеспечение подготовки молодыми специалистами итогового продукта (В конце учебного года наставником анализируется деятельность молодого специалиста согласно *Дорожной карте молодого специалиста*. Результаты деятельности по исполнению дорожной карты молодой специалист вместе с наставником представляет заместителю директора. Молодой специалист составляет новую Дорожную карту с учетом результатов предыдущего года (2-3 год) демонстрирующего, насколько удалось освоить представленное содержание и овладеть конкретными компетентностями. Методическая выставка достижений молодого специалиста);
- Создание эффективного взаимодействия между инновационным базовыми площадками сети (МКУ КИМЦ).

Для **результативности** работы с молодыми специалистами, обеспечить своевременную профессиональную адаптацию, чтобы молодой специалист с первых дней в школе чувствовал себя уверенно во всех отношениях, чтобы у него не возникло разочарование в своей профессии, а также сохранить и повысить образовательные результаты обучающихся молодого педагога следует выделить **основные направления Программы**:

1. Функционирование «Школы молодого педагога» (ответственные – заместитель директора по методической работе, модератор направления по работе с молодыми специалистами)

«Школа молодого педагога»

Продвижение молодого педагога от начинающего к опытному учителю-методисту, на наш взгляд, невозможно без занятий в «Школе молодого педагога» (*Приложение 1. Положение о «Школе молодого педагога»*).

Целью работы «Школы молодого педагога» является введение учителя в понятийное поле системы образования, ознакомление с технологиями ведения урока, а также отработка полученных знаний (*Приложения 2. План работы Школы молодого педагога*).

С начала учебного года за молодым специалистом закрепляется наставник. Прежде чем стать наставником опытному педагогу необходимо понимать свою роль в профессиональном становлении молодого учителя, с этой целью ему предлагается ответить на вопросы Опросника (*Приложение 4*).

2. Использование кураторской методики (ответственный – куратор)

Кураторская методика

Одним из направлений в работе с молодыми специалистами является кураторская методика, которая позволяет

- внедрить систему обмена опытом;
- объединить педагогов для совместной работы, мотивировать к изменениям
- совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты школы

Кураторская методика внедряется в несколько шагов.

Шаг 1. Выбор учителей.

Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Например, два молодых педагога. Будет лучше, если это преподаватели разных предметов: так они будут смотреть не на методику донесения конкретных тем в математике или литературе, а на взаимодействие «учитель — ученик». В кураторской методике важно, чтобы учителя в парах не играли роль ментора или ученика. В этом случае более опытный педагог может воспринимать такие обсуждения как подрыв его авторитета.

Шаг 2. Подбор куратора для пары.

На роль «третьего умного» лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом учителя, члены администрации, школьный психолог, тьютор.

Шаг 3. Формулировка задания для учителей.

Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. Например, один учитель приходит на урок к другому с конкретным листом для наблюдений и фиксирует происходящее по заданному шаблону. Затем их роли меняются: второй учитель ведет урок, а первый делает пометки в таком же протоколе.

Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора.

Общая встреча должна произойти в течение 48 часов с момента первого занятия, то есть по горячим следам. Разбираются плюсы и минусы занятия. Но сессия проходит не в формате абстрактных размышлений (нравится или не очень), а анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участники осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись.

Удачные вопросы куратора в такой ситуации:

- Если бы вы были (сильным, средним, слабым) учеником на этом уроке, то чему бы вы научились? •

С какими трудностями столкнулись бы?

Шаг 5. Постановка куратором новой задачи.

Будет точнее сказать, что куратор решает, нужно ли учителям поработать над той же задачей (например, если есть ощущение, что простого обсуждения недоработок будет мало) или перейти к новому пункту (когда учителя все поняли и научились внедрять). За счет постановки новых задач, отслеживания разных аспектов практики повышается профессиональная осознанность учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.

Шаг 6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками.

Пара (или диада) — это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок. Гораздо устойчивее и продуктивнее для школы группа из трех (триада) и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы (например, стремление к постоянным улучшениям). Поэтому куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов.

Использование кураторской методики содействует профессиональному росту молодых специалистов, развитию инициатив, обмену опытом и знаниями между молодыми специалистами и мастерами, возможности увидеть себя со стороны и проанализировать, пропаганде новейших достижений педагогической науки, повышению социальной и профессиональной активности.

3. Участие в работе школьных методических объединений (ответственный – руководитель МО, наставник)

Школьное методическое объединение – один из элементов модели

Целью работы школьного методического объединения является совершенствование предметного содержания урока молодого специалиста, методического инструментария конкретного предмета для повышения образовательных результатов обучающихся по предмету.

Задача методических объединений - определить наставника (*Приложение 5. Положение о «Наставничестве»*), который осуществляет сопровождение молодого специалиста по следующим направлениям: разработка конспекта урока, подбор дидактических материалов, составление рабочей программы, выделение особенностей работы с УМК и т.д.

Наставники систематически анализируют прохождение молодыми специалистами программы Дорожной карты (*Приложение 6*).

4. Повышение профессионализма молодых педагогов через инновационную технологию – развивающие беседы (ответственный – руководитель МО, наставник)

Развивающая беседа

— это регулярная (2 раза в учебный год), детально продуманная, заранее запланированная встреча молодого специалиста с заместителем директора, курирующим методическую работу. Целью развивающих бесед является содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста, установление договоренности о дальнейшей деятельности, обсуждение и составление плана развития на период от года до 3-х лет. Планирование своих действий вносит ясность в работу молодого специалиста, делает его активным соучастником процесса и является неплохим подспорьем для самоанализа.

Заместитель директора по методической работе проводит знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Дорожная карта развития учителя, целью которой является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов, составляется на основе метода развивающих бесед.

На втором этапе происходит знакомство молодого специалиста с наставником, руководителем методического объединения, куратором. С каждым представителем направления заполняется определенный раздел Дорожной карты, за основу которого берется План работы.

Цель третьего этапа – реализация Дорожной карты - обеспечить развитие дидактико-методических основ деятельности молодого специалиста через участие в работе школьных методических объединений и «Школы молодого педагога». (*Положение 7. Примерные вопросы развивающих бесед*)

5. Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах, тренингах, научно-практических конференциях; (*Приложение 3. План занятий Школы молодого педагога*);

6. Модель формирования компетенции профессионального становления, реализуемой образовательным учреждением – базовой площадкой (*Приложение 8. Схема*)

Этапы работы с молодыми специалистами в течение 3-х лет

Работа с молодыми специалистами проходит через следующие этапы:

1 год

1 этап – Знакомство с образовательной организацией, развивающая беседа

2 этап – знакомство с наставником, руководителем методического объединения, куратором, составление Дорожной карты на учебный год

3 этап – реализация Дорожной карты

4 этап – подведение итогов года, развивающая беседа

2-3 год

5 этап – совместная работа молодого специалиста и наставника над реализацией Дорожной карты

6 этап – защита Дорожной карты

План работы базовой площадки

Сроки	Содержание деятельности	Планируемые результаты Контрольные показатели	Ответственные
с 01.08.2019 ежемесячно	Оперативные совещания членов рабочей группы базовой площадки по вопросам анализа, планирования, организации и контроля исполнения плановых работ деятельности базовой площадки	Решения, оформленные протоколом. Проведение оперативных совещаний по реализации проекта не реже 1 раза в месяц	Руководитель ОУ
01.09.2019- 01.10.2019	Подготовка программы деятельности базовой площадки ОУ на 2019-2020 год	Программа деятельности базовой площадки	Руководитель базовой площадки
сентябрь	Разработка и апробация модели	Решения, оформленные протоколом, программы внеурочной занятости. Презентация материалов, сайте ОУ	Руководитель базовой площадки
сентябрь	Назначение наставников. Организационные вопросы. Знакомство с правилами внутреннего распорядка и организации образовательного процесса в школе.	Знакомство с педагогической деятельностью и организацией образовательного процесса	Руководитель базовой площадки
сентябрь	Семинар «Работа молодого специалиста»		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами
сентябрь	Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий.	Знакомство с методическими основами современного учебного занятия	Модератор направления по работе с молодыми педагогами,

			Руководитель базовой площадки
октябрь	Разработка программ стажёрских практик, консультирование с научным руководителем	График стажерской практики	Руководитель базовой площадки
октябрь	Семинар-практикум «Современный урок. Использование цифровых технологий».		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами
октябрь	Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий. Посещение занятий педагогов-наставников.	Развитие навыков структурирования учебного и воспитательного занятия	Наставники Руководители МО школы
ноябрь	Современные образовательные технологии, их значимость в образовательном процессе.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Наставники Руководители МО школы
ноябрь	Неделя открытых уроков молодых педагогов		Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами
ноябрь	Оформление нормативных документов, наглядных пособий по организации работы ОУ в рамках стажёрских практик	Нормативно-правовые документы по работе стажёрской практики; Оформление наглядного материала для проведения стажёрских практик. Презентация данных материалов на сайте ОУ	Руководитель базовой площадки Тьютор базовой площадки
декабрь	Выявление и диагностика проблем, возникающих у начинающих педагогов при осуществлении образовательной деятельности.	Диагностика умений и навыков молодого педагога (анкетирование, тестирование), заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	Наставники Руководители МО школы
декабрь	Организация и проведение стажёрских практик на базовой площадке ОУ	Проведение стажёрских практик на уровне муниципалитета (не менее 1); Уровень удовлетворённости стажёров стажёрской практикой не менее 80%; Контрольные материалы стажёров по итогам стажёрской практики; Поддерживание после проведения стажёрской практики практических контактов со стажёрами; Расширение форм работы с учреждениями образования в рамках проекта	Руководитель базовой площадки, руководитель рабочей группы
декабрь	Совместное мероприятие со школой №156 Семинар-тренинг «Развивающие беседы»		Руководитель ОУ Руководитель базовой площадки

В течение года	Посещение уроков (занятий) молодых специалистов.	Проведение анализа по достижению первых результатов молодых специалистов	Наставники Руководитель базовой площадки
январь	Обучающий тренинг «Требования к современному уроку»		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами
январь	Обмен педагогическим опытом молодых педагогов, их наставников, педагогов школы в рамках проведения открытых мероприятий	Посещение занятий педагогов-наставников.	Наставники Руководители МО Руководитель базовой площадки
Январь	Семинар-тренинг для кураторов БП по внедрению кураторской методики (теория +наш опыт)	Работа стажерской практики	Руководитель ОУ Руководитель базовой площадки
февраль	Беседа «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами
март	Мониторинг эффективности профессиональной деятельности молодых педагогических кадров.	Определения степени комфортности педагогов в коллективе.	Наставники Руководители МО Руководитель базовой площадки
март	Внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами
апрель	Планирование работы и организация тренингового занятия педагога-психолога школы с молодыми педагогами: «Работаем в команде»	Проведение тренингового занятия с молодыми педагогами Проведение проблемного семинара из опыта работы Оформление рекомендаций и других методических материалов по теме на странице базовой площадки 100% участие рабочей группы в тренингах Презентация данной работы для стажёров	Педагог-психолог школы Руководитель базовой площадки Тьютор базовой площадки
май	«Творческий поиск молодого специалиста». Подведение итогов работы школы молодого педагога		Руководитель базовой площадки, модератор работы с молодыми педагогами

май	Мониторинг деятельности базовой площадки	Анализ работы молодых специалистов, выявление педагогических затруднений. Творческий отчёт молодых педагогов, учителей наставников. Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Молодой педагог Руководители МО школы Педагог-психолог
-----	--	--	--

График проведения стажёрских практик на базовой площадке ОУ

Сроки	Содержание деятельности	Содержание	Ответственные
Декабрь	Семинар-тренинг для наставников, руководителей МО «Развивающие беседы»	Планирование встречи с молодым специалистом; Содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста: - составление дорожной карты развития молодого специалиста, целью которой является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов, составляется на основе метода развивающих бесед; - знакомство молодого специалиста с наставником, руководителем методического объединения, куратором. С каждым представителем направления заполняется определенный раздел Дорожной карты; - реализация Дорожной карты - обеспечение развития дидактико-методических основ деятельности молодого специалиста через участие в работе школьных методических объединений и «Школы молодого педагога»;	Руководитель ОУ Руководитель базовой площадки
Январь	Семинар-тренинг для кураторов базовой площадки по внедрению кураторской методики.	6 шагов кураторской методики К.М.Ушакова – содержание методики и опыт базовой площадки.	Руководитель ОУ Руководитель базовой площадки
Апрель	Семинар-тренинг педагога-психолога школы с молодыми педагогами: «Работаем в команде»	Проведение тренингового занятия с молодыми педагогами «Профессиональное выгорание молодого педагога» Оформление рекомендаций и других методических материалов по теме на странице базовой площадки 100% участие рабочей группы в тренингах Презентация данной работы для стажёров	Педагог-психолог школы Руководитель базовой площадки

ПОЛОЖЕНИЕ

о Школе молодого педагога

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет деятельность методического образования, которое создаётся при наличии в учреждении молодых специалистов, а также педагогов со стажем работы до 3 лет.

1.2. Школа молодого педагога действует в соответствии с Уставом учреждения образования, приказом руководителя учреждения образования, настоящим Положением.

2. Цели, задачи и виды деятельности.

2.1. Целью создания Школы молодого педагога является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, введение учителя в понятийное поле системы образования, ознакомление с технологиями ведения урока, а также отработка полученных знаний.

2.2. Задачами деятельности Школы молодого педагога являются:

- оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
- выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;
- совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
- содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
- стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.

2.3. Основные направления деятельности ШМС:

- углубление научно-профессиональных знаний;
- повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности; – формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- развитие способностей работать в команде;

– диагностика успешности работы молодого специалиста.

3. Состав Школы молодого педагога и организация работы.

3.1. В состав Школы молодого педагога входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.

3.2. Руководство Школой и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.

3.3. Работа Школы осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.

3.4. В Школе молодого педагога ведётся следующая документация: –перспективный план работы Школы; – план работы; – план работы учителя-наставника с молодым специалистом; –банк данных о молодых специалистах;

4. Права и обязанности членов Школы молодого педагога.

4.1. Члены Школы молодого педагога имеют право:

– вносить предложения по совершенствованию деятельности;

– принимать участие в составлении плана работы Школы на следующий учебный год;

– участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;

– получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора и руководителей всех структурных подразделений; знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;

– присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем Школы).

4.2. Члены Школы молодого педагога обязаны:

– регулярно посещать занятия;

– выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя Школы в рамках должностных инструкций;

– участвовать в мероприятиях, организуемых Школой;

– систематически повышать свою квалификацию.

5. Обязанности администрации общеобразовательного учреждения.

5.1. Администрация общеобразовательного учреждения оказывает Школе молодого педагога всемерное содействие, предоставляет материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

План работы Школы молодого педагога на первый год обучения молодого специалиста

Тема занятия	Цель	Ответственный	Дата
Назначение наставников. Организационные вопросы. Знакомство с правилами внутреннего распорядка и организации образовательного процесса в школе.	Знакомство с педагогической деятельностью и организацией образовательного процесса	Заместитель директора	Август-сентябрь 2018
Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий.	Знакомство с методическими основами современного учебного занятия	Модератор направления по работе с молодыми педагогами, заместитель директора	Сентябрь 2018 г.
Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий. Посещение занятий педагогов-наставников.	Развитие навыков структурирования учебного и воспитательного занятия	Наставники Руководители МО школы	октябрь 2018г.
Современные образовательные технологии, их значимость в образовательном процессе.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Наставники Руководители МО школы	Ноябрь 2018 г.
Выявление и диагностика проблем, возникающих у начинающих педагогов при осуществлении образовательной деятельности.	Диагностика умений и навыков молодого педагога (анкетирование, тестирование), заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	Наставники Руководители МО школы	Декабрь 2018 г.
Профконсультации по вопросам профессиональной адаптации.	Индивидуальные занятия (консультации) для молодых педагогов. Проведение психологических тренингов «Анализ педагогических ситуаций» и др.	Наставники Педагог-психолог	В течение года
Посещение уроков (занятий) молодых специалистов.	Проведение анализа по достижению первых результатов молодых специалистов	Наставники Зам.директора	В течение года
Обмен педагогическим опытом молодых педагогов, их наставников, педагогов школы в рамках проведения открытых мероприятий	Посещение занятий педагогов-наставников.	Наставники Руководители МО школы Зам.директора	Январь 2019 г.

Мониторинг эффективности профессиональной деятельности молодых педагогических кадров.	Определения степени комфортности педагогов в коллективе.	Наставники Руководители МО школы Зам.директора	март 2019 г.
Подведение итогов работы за год	Анализ работы молодых специалистов, выявление педагогических затруднений. Творческий отчёт молодых педагогов, учителей наставников. Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Молодой педагог Руководители МО школы Педагог-психолог	Май 2018 г.

План работы Школы молодого педагога на 2-3 года обучения молодого специалиста

Тема занятия	Цель	Ответственный	Дата
Оказание методической помощи в подготовке к педсовету.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Заместитель директора, модератор направления по работе с молодыми педагогами	Август-сентябрь
Участие в проведении предметных недель, декад. Открытые учебные занятия	Методические рекомендации по подготовке открытых учебных занятий	Модератор направления по работе с молодыми педагогами, заместитель директора	Октябрь-ноябрь
Методика проведения викторин, конкурсов для обучающихся.	Методические рекомендации по подготовке к викторинам, конкурсам для обучающихся	Модератор направления по работе с молодыми педагогами	1 половина учебного года
Использование активных форм и методов в учебном процессе	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Модератор направления по работе с молодыми педагогами, заместитель директора	2 половина учебного года
Анализ заполнения Дорожной карты	Предметные недели, декады, викторины, конкурсы	Наставники, модератор направления по работе с молодыми педагогами, заместитель директора	2 полови-на уч.года
Профконсультации по вопросам профессиональной адаптации.	Индивидуальные занятия (консультации) для молодых педагогов.	Наставники Педагог-психолог	В течение года

	Проведение психологических тренингов «Анализ педагогических ситуаций» и др.		
Посещение уроков (занятий) молодых специалистов.	Проведение анализа по достижению первых результатов молодых специалистов	Наставники Зам.директора	В течение года
Обмен педагогическим опытом молодых педагогов, их наставников, педагогов школы в рамках проведения открытых мероприятий	Посещение занятий педагогов-наставников.	Наставники Руководители МО школы Зам.директора	В течение года
Мониторинг эффективности профессиональной деятельности молодых педагогических кадров.	Определения степени комфортности педагогов в коллективе.	Наставники Руководители МО школы Зам.директора, модератор направления по работе с молодыми педагогами	2 половина уч года
Подведение итогов работы за год	Отчёт молодых педагогов, учителей наставников. Методическая выставка достижений молодого специалиста (защита Дорожной карты)	Молодой педагог Руководители МО школы Педагог-психолог Модератор направления по работе с молодыми педагогами, заместитель директора	Конец уч.года

План занятий Школы молодого педагога 2019-2020 учебный год

№	Тема занятий	Ответственные	Сроки
1	Семинар «Работа молодого специалиста»	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Сентябрь 2018
2	Семинар-практикум «Современный урок. Использование цифровых технологий».	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Октябрь 2018
3	Неделя открытых уроков молодых педагогов	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Ноябрь 2018
4	Обучающий тренинг «Требования к современному уроку»	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Январь 2019
5	Беседа «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Февраль 2019
6	Внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Март 2019
7	«Творческий поиск молодого специалиста». Подведение итогов работы школы молодого педагога	Заместитель директора, модератор работы с молодыми педагогами	Май 2019

Приложение 4

Вопросник для наставников

1. Есть ли у Вас опыт работы в качестве наставника? Если да, то опишите, пожалуйста.
2. По-вашему, каковы наиболее важные навыки наставника?
3. Что Вы привнесете в процесс наставничества?
4. Каковы Ваши главные ожидания от участия в программе наставничества?
5. Есть ли у Вас другие комментарии?

Приложение 5

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.).

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник (0-3 года), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Целью** школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи педагогическим работникам, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или не имеющим опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности в их профессиональном становлении.

2.2. **Основными задачами школьного наставничества являются:**

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических работников в штате образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника 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 образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы по согласованию с Педагогическим советом.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее опытных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, 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.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании Педагогического совета.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания Педагогического совета, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и подопечного, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического объединения приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту (подопечному) 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 педагогических работников образовательной организации:

- вновь принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подопечного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подопечного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач подопечным в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разработать совместно с подопечным план профессионального становления молодого специалиста с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету (Дорожная карта профессионального развития молодого специалиста);
- изучать деловые и нравственные качества подопечного, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям (законным представителям);
- знакомить молодого специалиста со школой;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение, в том числе приглашая на свои уроки;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий путём посещения уроков;
- оказывать 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 общекультурной и профессиональной компетентности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

5. Права наставника

- с согласия заместителя директора по УВР (председателя методического объединения) подключить для дополнительного обучения по отдельным направлениям других работников образовательной организации;

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Кандидатура 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, педагогический работник, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или не имеющий опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и должностные 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;

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;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, 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 по методической работе.

8.2. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

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

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1.К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета, методических объединений;
- планы работы ШМО;
- план методической работы школы;
- план работы наставника.

Приложение 6

Дорожная карта профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении (участие, победа, выступление)
1. Тема самообразования			
2. Участие в конкурсах, семинарах, тренингах			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО (в соответствии с планом МО)			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ (в соответствии с планом ОУ)			
5. % качества, % успеваемости по предмету			
6. % участия детей, вовлеченных в олимпиады, конкурсы и т.д.			

Приложение 7.

Примерные вопросы развивающих бесед

1. Какие цели и задачи Вы ставите перед собой, выбрав профессию учителя?
2. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам нужно освоить?
3. Какой из аспектов адаптации является наиболее важным для Вас (помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения, освоение практических навыков работы, теоретических)?
4. Какими путями Вы будете достигать профессиональный рост?

Приложение 8

Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста МАОУ СШ №144:

