

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Степановская средняя общеобразовательная школа»
Верхнекетского района Томской области**

**УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ
«Степановская СОШ»
В.В.Исакова**



**Программа
методического сопровождения молодых специалистов и
начинающих педагогов «Педагогические надежды»
на 2018-2022 гг.**

2018г.

Паспорт Программы

Название	Программа методического сопровождения молодых специалистов и начинающих педагогов «Педагогические надежды»
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	-Конституция Российской Федерации; -Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; -Приоритетный национальный проект «Образование»; -Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Степановская средняя общеобразовательная школа» Верхнекетского района Томской области. -Положение о наставничестве (Приложение 1)
Разработчик Программы	Силаева Инга Владимировна, заместитель директора по МР
Участники реализации	-молодые специалисты; -администрация школы; -педагоги-наставники.
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 4 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечить условия для профессионального роста педагогов.
Задачи	1).Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя. 2).Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3)Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 4).Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 5).Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. 6).Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности. 7).Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 8).Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
Основные направления	1).Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса. 2). Психолого-педагогическое и социально-педагогическое

	<p>сопровождение.</p> <p>3). Программирование и моделирование образовательного процесса.</p> <p>4). Методическое сопровождение образовательного процесса.</p> <p>5). Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.</p>
Индикативные показатели Программы	<p>1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;</p> <p>2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;</p> <p>3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка,</p> <p>4) Умение проектировать воспитательную систему;</p> <p>5) Умение индивидуально работать с детьми;</p> <p>6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;</p> <p>7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала;</p> <p>8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.</p>
Параметры	<p>Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:</p> <p>1) вхождение в профессиональное образовательное пространство;</p> <p>1) профессиональное самоопределение;</p> <p>3) творческая самореализация;</p> <p>4) проектирование профессиональной карьеры;</p> <p>5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;</p> <p>6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.</p>
Система контроля	<p>1) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников и(или) студентов, проходящих практику в образовательных организациях (наставничество) учителями – наставниками (Приложение 3)</p> <p>2) Отчёты молодых учителей на Google форме «Учитель-учителю» (Приложение 4) https://forms.gle/3WUBzaA6dREaxf1e8 ;</p> <p>3) Портфолио молодого специалиста</p> <p>4) Анкетирование по оцениванию работы наставников на Google форме https://forms.gle/3Mk9aDBveaW1NHGW9</p>
Оценка эффективности Программы	<p>Наличие процедуры, учитывающей критерии эффективности программы. Критериями эффективности:</p> <p>а) организационные характеристики – выполнение условий организации программы наставничества (наличие программы реализации, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов);</p> <p>б) психологические характеристики – удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения;</p> <p>в) педагогические характеристики – изменения результатов наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте, профессиональное самоопределение).</p> <p>Опрос для мониторинга программы (Приложение 7)</p>

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

-необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Педагогические надежды» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

I. Актуальность

Педагогический коллектив МБОУ «Степановская СОШ» до 2016 года являлся стабильным, большинство педагогов с педагогическим стажем более 20 лет. Но, начиная с 2017 года, в школу стали приходить молодые учителя.

Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Перед руководителем образовательного учреждения встала проблема создания условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста, осуществляемого через непрерывную профессиональную подготовку, осуществляемую через непрерывную профессиональную учёбу, которую призвана обеспечить методическая служба.

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 2-го 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.

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

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.

Цель работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении молодых специалистов.

Эффективность практики наставничества в МБОУ «Степановская СОШ» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресность: опыт наставничества МБОУ «Степановская СОШ» может быть полезен для администрацией образовательных организаций, рекомендован для реализации в учреждениях общего и дополнительного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

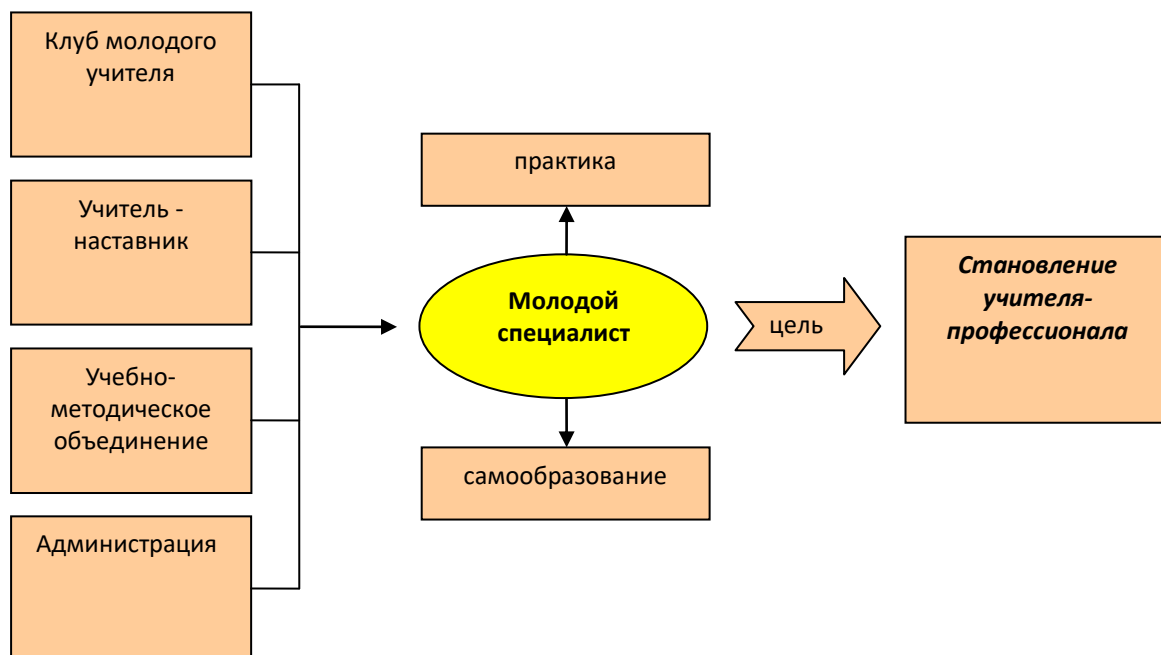
1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.
2. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение.
3. Программирование и моделирование образовательного процесса.
4. Методическое сопровождение образовательного процесса.
5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации: 4 года

II. Введение

Наставничество в МБОУ «Степановская СОШ» - добровольный вид деятельности социальных и профессионально компетентных педагогов. Объединяет их не только передача опыта молодым специалистам, но и умение сопереживать, понять и принять.

Модель наставничества в МБОУ «Степановская СОШ»



Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений, районного клуба молодого учителя;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов. Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

II. Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: «Адаптационный».

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

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБОУ «Степановская СОШ», традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В школе организована методическая работа по наставничеству молодых специалистов, студентов, проходящих производственную практику на базе МБОУ «Степановская СОШ» и вновь прибывшими педагогами.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления. Методическая деятельность призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап – 2-3 год работы: «Становление»

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства, – посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап – 4-5-й год работы: «Профессиональное развитие»

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

III. Модель работы МБОУ «Степановская СОШ» с молодыми специалистами:

Цель: становление профессионально-адаптированных компетенций молодого специалиста в условиях образовательной организации для достижения успешной образовательной деятельности

Задачи:

- создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе;
- выявить затруднения и принять меры по их предупреждению.

Результат: профессиональное становление молодого педагога	Пути доставки	Операционный компонент	Пути доставки
1 этап "Адаптационный"			
Гипотеза: если мы создадим максимально комфортные условия, при которых молодой специалист будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности, то он закрепится в образовательной организации			
1. Нормативно-правовая база: а) ФЗ "Об образовании в РФ" (разделы, касающиеся организации образовательного процесса и его участников, Концепция образования, Стратегия воспитания);	Деловая игра, которую организует Методический Совет в рамках педсовета.	Диагностика Карта педагогических затруднений Проведет родительское собрание	Клуб молодого учителя, самоэкспертиза нормативных документов, собеседование.
б) ООП ООО (целевые ориентиры и образовательные результаты);		1) Маркирование текста (прием смыслового чтения); 2) Круглый стол; 3) Сайт школы	
в) СанПиН (требования к организации образовательного процесса)		1) Маркирование текста (прием смыслового чтения); 2) Составление памятки; 3) Круглый стол	
г) знакомство с УМК и предметными программами	Заседание МО, практикум		Сайт школы
2. Регламент работы (локальные акты ОО: устав школы, положение и приказ о наставничестве, должностные инструкции, знакомство с традициями	Деловая игра в рамках работы Клуба молодого учителя		Включение в инновационную деятельность.

режимом школы, журналы, личные дела)			
3. Контрольно-оценочная деятельность	Решение проблемных ситуаций		Формирование портфолио
4. Методическая мастерская. 5. Психолого-педагогическая поддержка.	Разработка технологических карт уроков на разных этапах современного урока (мотивационно-целевом, оценочно-деятельностном, рефлексивно-оценочном). Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Коллективные просмотры уроков (убеждение, поощрения, беседы, взаимодействия молодых педагогов разных ОО, помощь психолога)	Выявлять собственные дефициты и формировать запросы к наставнику. Выступление на МО. Проведение открытых уроков. Самопрезентация.	Квест «Если есть цель-будет результат». Взаимопосещение уроков. Совместная разработка технологических карт уроков на разных этапах современного урока (мотивационно-целевом, оценочно-деятельностном, рефлексивно-оценочном). Консультации. Участие в профессиональных конкурсах.

2 этап "Становление"

Гипотеза: если обеспечить непрерывность профессионального становления молодого специалиста в сотрудничестве субъектов образовательного процесса, то профессиональное становление педагога в условиях образовательного пространства будет успешным

Работа по теме самообразования. Подготовка декады, участие в конкурсах. Обучение на курсах повышения квалификации. Оценочно-рефлексивный.	Информирование молодого специалиста.	Подготовил и провел методические мероприятия. Анализирует деятельность (владеет оценочным инструментарием). Обмен опытом (демонстрирует свои достижения), работа с документацией. Выстраивает отношения с субъектами образовательных отношений.	Клуб молодого учителя. Мастер-класс. Самопрезентация "Моя профессия - педагог". Обучающие семинары. Формирование портфолио. Тестирование, выступление по теме самообразования декада, конкурсы, курсы, практикумы, лектории на родительском собрании
---	--------------------------------------	---	--

3 этап "Профессиональное развитие"

Гипотеза: если молодой специалист успешен в педагогической деятельности, то будет готов продолжить профессиональное развитие

Знает нормативно-правовой, методический и информационный материал. Знает психолого-педагогические особенности детей.	Школьный сайт, профессиональные сообщества, вебинары, дистанционные курсы	Выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности. Планирует урок с учетом психолого-педагогических особенностей детей	Клуб молодого учителя. Создание своего сайта. Участие в профессиональных сообществах. Общение с родителями через Дневник, Ру.
Знает и применяет элементы современных педагогических технологий. Знает критерии самооценки и самоконтроля.	Решение педагогических ситуаций не вызывает трудностей. Практикум.	Умеет вносить коррективы в свою педагогическую деятельность. Развитие навыков самооценки и самоконтроля. Установлены отношения сотрудничества в коллективе, родители.	Диссеминация опыта педагогической деятельности: "Педагогический союз", "Самый классный – классный", "Педагогические горизонты"
Оценочно-рефлексивный.	Аттестация.		Портфолио педагогических достижений-электронное портфолио.

IV. Механизм реализации Программы

4.1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. **Учитель первой или высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист:**

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения.

Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;

-практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности; -развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;

-проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами задействованы все компоненты методической службы школы. 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.

Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители методических объединений участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д.

В школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

-самообразование;

-изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;

-рефлексия и анализ собственной деятельности;

-накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;

-разработка собственных средств наглядности;

-самостоятельное проведение исследований;

- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;

- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения (Приложение 1)

-подготовка самоанализа по итогам года;

-посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;

-персональные консультации;

-собеседования с администрацией;

-индивидуальная работа с наставником;

-выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;

-посещение семинаров и тренингов;

-участие в научно-практических конференциях;

-посещение курсов повышения квалификации.

Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

2. Молодой специалист – коллега:

-оказание поддержки со стороны коллег.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы.

Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

- 1). Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
- 2). Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.
- 3). Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.
- 4). Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)
- 5). Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители:

формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

4.2. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации Верхнекетского района, работа Клуба молодого учителя.

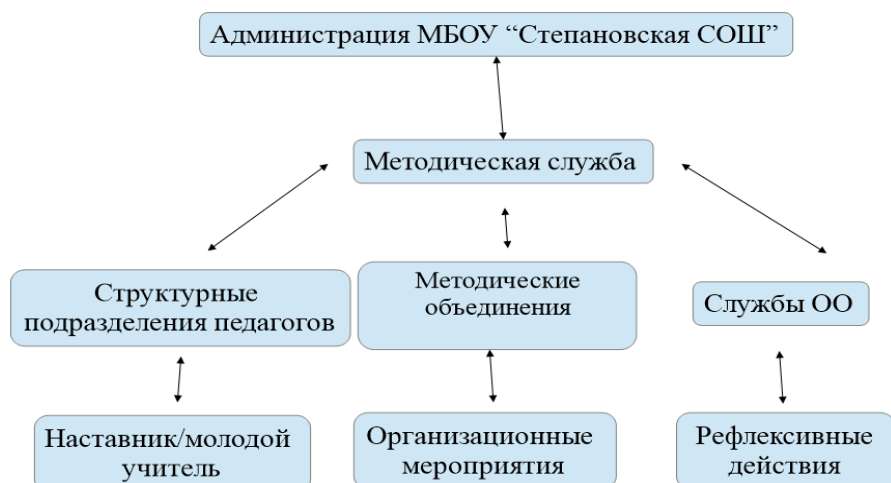
4.3. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов (Приложение 2).
- участие в квесте «Если есть цель – будет результат!» (прохождение этапов и фиксирование наблюдений в блокноте «Если есть цель – будет результат!»);
- **Мониторинг** реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников и(или) студентов, проходящих практику в образовательных организациях (наставничество) учителями – наставниками (Приложение 3)
- Отчёты молодых учителей на Google форме <https://forms.gle/3WUBzaA6dREaxf1e8> (Приложение 4) ;
- Портфолио молодого специалиста;
- Анкетирование по оцениванию работы наставников на Google форме <https://forms.gle/3Mk9aDBveaW1NHGW9>
- Опрос для мониторинга программы (анкеты для наставников и наставляемых) – начало работы и по завершению работы

V. Организация наставничества

5.1. Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми специалистами, студентами, проходящие производственную практику на базе «МБОУ «Степановская СОШ» и вновь прибывшими педагогами.

Структура реализации наставничества



**Система работы с начинающими педагогами регламентируется
следующими локальными документами:**

- Программа методического сопровождения молодых учителей и начинающих педагогов «Педагогические надежды» на 2018-2022 гг.;
- План работы с молодыми специалистами;
- Положением о наставничестве (Приложение 2);
- Приказ о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- Планы работы наставников с молодыми педагогами;
- Программы профессионального развития педагогов
- Положение о конкурсе «Лучшее портфолио Учителя» (Приложение 5);
- Инструкция педагога- наставника (Приложение 6)

Документы:

- Материалы социометрических исследований (Приложение 2).
- Мониторинг, педагогическая диагностика.
- База данных по молодым педагогам;

В современных условиях выпускник вуза 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 школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Молодой специалист:

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой;
- приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник:

- развивает свои деловые качества;
- повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация:

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

5.2.Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;
- владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе информационно-коммуникационные;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества,
- самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно 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.

5.3. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

5.4. Методическое содержание

Программа «Педагогические надежды» рассчитана на 4 года.

Занятия проводятся по следующим модулям:

1. Моделирование процесса обучения;
2. Моделирование воспитательного процесса;
3. Образовательные технологии и ведение документации;
4. Развитие профессиональной компетентности педагога.

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 1 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Изучение нормативно-правовой базы школы	2
2	Педагогическая культура и этика	2
3	Организация системы работы с родителями	2
4	Основы конструктивного общения в педагогическом коллективе	2
5	Роль педагога в детском коллективе	2
6	Формы и методы диагностики в образовании	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 2 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников	2
2.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	2
3.	Игровые методы обучения	2
4.	Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного образования	2
5.	Современные технологии.	2
6.	Современные приёмы и формы работы с родителями	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 3 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании занятий	4
2	Структура написания самоанализа	4
3	Профессиональные кризисы: как их предотвратить.	2
4	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 4 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Использование в практике современных педагогических технологий	4
2	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	4
3	Информационные образовательные зоны как условие достижения нового качества образования.	2
4	Профессиональное становление молодого учителя через участие в конкурсном движении.	2

Направления и содержание работы

Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
Организация наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собеседование с молодыми учителями. 2. Выбор и назначение наставников. 3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками. 	Ежегодно Сентябрь.	Завуч по МО, рук. МО
Методические семинары.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести тематические методические семинары 2. Нетрадиционные формы обучения. 3. Современные образовательные технологии. 4. Школьная документация. 5. Планирование работы учителя. 6. Методика проведения классного часа. 7. Методические аспекты урока. 8. Дидактические аспекты современного урока. 	1 раз в месяц.	Завуч по МР, рук.МО, наставник
Работа с документацией	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оформление журнала. 2. Внутренний распорядок дня. 3. Устав школы. 4. Локальные акты. 5. Составление календарно-тематических планов. 6. Поурочное планирование. 7. Личные дела учащихся. 	В течение года	Завуч по МР, рук. МО.
Самообразовательная работа.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи в выборе темы самообразования. 2. Оказание помощи в составлении плана самообразования. 3. Выбор литературы. 4. Работа с литературой. 5. Изучение передового опыта по теме. 	В течение года	Завуч по МР, наставники
Распространение положительного, успешного опыта работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в неделе открытых уроков. 2. Проведение открытых уроков. 3. Участие на методической выставке. 4. Принять участие на декаде молодых учителей. 5. Участие в квесте «Если есть цель-будет результат» 6. Конкурс «Портфолио молодого специалиста» 	В течение года	Завуч по МР, наставники
Диагностика работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование 2. Анализ работы. 	В течение года.	Завуч по МР, психолог,

	3. Диагностика уровня педагогического мастерства. 4. Диагностика творческого подхода к работе. 5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года		наставники
Повышение квалификации	1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства. 2. Обучение на курсах. 3. Посещение семинаров	В теч. года	Завуч по МР, молодые учителя.

Примерный план работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями на 20__ / __ учебный год

Проводимая работа	Ответственный	Примечание
Сентябрь		
Знакомство с правилами внутреннего распорядка и планом работы школы, должностными инструкциями; посещение уроков; подбор наставников	Директор	
Знакомство с программами; инструктаж о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Инструктаж классных руководителей; составление планов воспитательной работы; проведение родительских собраний; организация предметных кружков и факультативов; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	Заместитель директора по ВР	
Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков; проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов	Заместитель директора по МР	
Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий	Наставники	
Октябрь		
Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам; посещение уроков	Директор	
Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с учащимися	Заместитель директора по УР	
Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	Заместитель директора по ВР	
Помощь в работе над "трудными темами"; проведение бесед на темы "Поурочные планы: какими они должны быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя"	Заместитель директора по МР	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков	Наставники	
Ноябрь		
Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов	Директор	

Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Помощь в организации работы с учащимися во время каникул; проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель – ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия	Заместитель директора по ВР	
Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как добиться дисциплины на уроке?"	Заместитель директора по МР	
Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке "трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и методы их решения" , "Способы организации работы учащихся с текстом учебника"	Наставники	
Январь		
Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися	Директор	
Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков; внеурочная работа по предмету	Заместитель директора по ВР	
Обучение использованию на уроках накопленного методического материала кабинета	Заместитель директора по МР	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем"; проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету	Наставники	
Февраль		
Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков	Директор	
Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения учащихся	Заместитель директора по ВР	
Проведение бесед "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"	Заместитель директора по МР	
Проведение открытых уроков учителей; контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися; обсуждение способов выхода из трудной ситуации на уроке	Наставники	
Март		
Проведение беседы "О взаимоотношениях в коллективе"; посещение открытых уроков	Директор	
Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке; контроль выполнения учебных программ, графика контрольных работ; посещение открытых уроков	Заместитель директора по УР	
Посещение классных часов; проведение беседы "Решение проблем семейного воспитания"; помощь в организации работы с учащимися во время каникул	Заместитель директора по ВР	
Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков	Заместитель директора по МР	
Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися"	Наставники	
Апрель		

Посещение открытых уроков	Директор	
Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора по УР	
Проведение беседы "Как подготовить учащихся к общешкольному празднику"	Заместитель директора по ВР	
Помощь в организации открытых уроков; проведение микроисследования организации работы с начинающими педагогами в школе и уровня их профессиональной компетентности	Заместитель директора по МР	
Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год	Наставники	
Май		
Составление характеристик	Директор	
Подведение итогов работы; контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	Заместитель директора по УР	
Подготовка информации о летнем отдыхе учащихся	Заместитель директора по ВР	
Составление характеристик; помощь в выборе тем по самообразованию на следующий учебный год; помощь в подготовке кабинета к новому учебному году.	Заместитель директора по МР	

VI. Ожидаемые результаты:

Работа в рамках Программы «Педагогические надежды» дает возможность молодым специалистам повысить свой профессиональный уровень. Как показала практика, после трех-четырёх лет работы начинающий педагогический работник способен самостоятельно выстроить свой педагогический профессиональный путь, пройти успешно аттестацию, требующую высокого уровня развития профессиональной компетентности.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь

образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

VII. Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- 2) вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- 2) профессиональное самоопределение,
- 7) творческая самореализация,
- 8) проектирование профессиональной карьеры,
- 9) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- 10) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

VIII. Практическая значимость реализации программы.

В ходе реализации программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

IX. Перспективы дальнейшего развития программы.

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами района, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы школы педагогического мастерства с молодыми учителями. Представление опыта работы по наставничеству на межмуниципальной конференции.

<p>«Рассмотрено и принято» Решение педсовета МБОУ «Степановская СОШ» протокол № 5 от 07.11.2016г</p>	<p style="text-align: right;">«Утверждаю» Директор МБОУ «Степановская СОШ» _____ А. А. Андреев приказ № 153 от 07.11.2016 г</p>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Степановская средняя общеобразовательная школа»
Верхнекетского района, Томской области.

1. Общие положения.

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной учебно – методической и воспитательной работы с 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 (молодой учитель) - 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 (молодого учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста (молодого учителя) знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования РФ, 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 (учителям) 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 методической работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

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, предпочтительно 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 утверждаются на заседании Методического Совета.

3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту (молодому учителю) на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

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 (молодым учителем) в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника:

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

- разрабатывать совместно с молодым специалистом (молодым учителем) план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста (молодого учителя), его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста (молодого учителя) 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 (молодым учителем) учебных занятий и внеклассных мероприятий; -разрабатывать совместно с молодым специалистом (молодым учителем) План профессионального развития; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому учителю (молодому учителю) 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 учителя, 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 учителя, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого учителя, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого учителя, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого учителя.

5. Права наставника:

с согласия заместителя директора по УР и МР (руководителя методического объединения)

- подключать для дополнительного обучения молодого учителя других сотрудников школы;
- требовать рабочие отчеты у молодого учителя, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого учителя.

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

6.2. В период наставничества молодой учитель обязан:

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

7. Права молодого специалиста (молодого учителя).

Молодой специалист (молодой учитель) имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по методической работе.

8.2. Заместитель директора по МР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого учителя с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым учителем;
- 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 учителями;
- 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 руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов (молодых учителей);
- 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 учителя и наставника и представить их заместителю директора по МР.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы методических объединений;

Система мониторинга адаптации молодых специалистов.

Цели:

1. оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом, ученическом коллективах;
2. повышение уровня профессиональной подготовки молодых специалистов;
3. оказание методической помощи молодым учителям;

Задачи:

1. выявление уровня профессиональной подготовки выпускников педагогических ВУЗов и колледжей;
2. повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации и проведению воспитательной – образовательной работы;
3. оказание практической помощи молодым специалистам в методике преподавании предмета, в воспитательной работе с учащимися;
4. обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики;
5. проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности;
6. создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Мониторинг планируется в два периода:

1. в течение первого года работы учителей.
2. в течение трех лет работы молодых специалистов.

Организация мониторинга

Первый год работы

№	Проблема	Методы	Выход
1	Степень готовности молодого педагога к работе в школе	Собеседование	назначение наставника, составление плана работы
2	Знание программы по предмету, умение составлять тематическое планирование.	Анкетирование, инд.консультации.	Проверка тематического планирования.
3	Постановка задач урока	Практическое занятие.	Проверка конспектов урока
4	Работа со школьной документацией.	Практическое занятие, изучение ведения документации	ШМО, Школа молодого педагога
5	Владение общей и частной методикой.	Посещение уроков, наблюдение, беседа.	МО учителей-предметников.
6	Степень эффективности совместной деятельности наставника и молодого педагога	тест «Лидер»	Справка наставника, конкурсы
7	Трудности, возникающие в работе.	Анкетирование	Организация методической помощи.
8	Профессиональный уровень	Тест «Уровень	Заседание ШМО

	начинающего учителя.	деловитости»	
9	Взаимодействие педагогически с м, ученическим коллективами	Анкетирование, собеседование, посещение классных мероприятий.	Справка наставника.
10	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков молодого педагога и наставника, анализ	Заседание ШМО

**Второй,
третий года**

№	Проблема	Методы	Выход
1	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Совместная работа наставника и молодого учителя.	ШМО Заседание О
2	Результативность работы учителя	Уроки активного контроля	Справка наставника
3	Степень выраженности личностных качеств.	Тест.	Справка психолога
4	Уровень сформированности организаторских и коммуникативных умений.	Тест	Справка психолога
5	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе.	Тест	Справка психолога
6	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития
7	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков учителя наставника, анализ	Заседание ШМО

Четвёртый год.

1	Стиль общения молодого специалиста с коллегами	Анкетирование, тест «Приятно ли с вами общаться?»	Справка психолога
2	Исследование педагогической деятельности молодого специалиста	Тест «Уровень деловитости»	Методические рекомендации
3	Самооценка молодого специалиста	Тест-опросник	Лист самооценки

Материалы социометрических исследований

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»
 _____ Ф.И.О.

№ n/n	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка</i> «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
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	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
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.		

**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 учащимися, 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 учащихся формулировать
вопросы проблемного характера создавать
проблемнопоисковые ситуации в обучении
подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
активизировать учащихся в обучении
организовывать сотрудничество между учащимися
организовывать само и взаимоконтроль учащихся
организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся развивать
творческие способности учащихся
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
предметным кафедрам
школе молодого специалиста

другое (допишите)_____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

типы уроков, методика их подготовки и проведения
методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся учет и
оценка знаний учащихся

психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
урегулирование конфликтных ситуаций
формы работы с родителями
формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
другое (допишите)_____

ОПРОСНИК

ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие? 12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому? 15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы? 19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее? 22. Часто ли вам удается сдерживать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил? 27. Умеете ли вы приспособиваться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы? 29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим? 31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?

34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе? 35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)? 38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства? 49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд? 54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.? 59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете? 63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями? 65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?

70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу? 74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть? 76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми? 81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации? 84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни? 87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе? 94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

B

Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов

Критерии:

Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.

Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.

Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации

Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

АНКЕТА № 1

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении?

Почему?.....

.....

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?

Хорошее

Доброжелательное

Удовлетворительное

Плохое

безразличное

Почему?.....

.....

3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?

- да

- нет

- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.

5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

Организация и проведение учебных занятий

Неспособность с дисциплиной в классе

Отношения с коллегами

Отношения с родителями

Проведение классных мероприятий

Проведение родительских собраний

Организация процесса самообразования

Другие трудности.....

6. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

Выделена рабочая зона

Своевременное методическое информирование

Удобное время работы методического кабинета

Помощь опытных педагогов

Гибкий режим работы

Четкое определение полномочий, должностных обязанностей

Доброжелательная атмосфера в коллективе

7. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

С первого дня не обращают внимание

Настроены не дружелюбно

Не хотят помогать

Приняли доброжелательно

Оказывают моральную поддержку

Оказывают практическую помощь

Приглашают на занятия

Помогают решать педагогические задачи

Рекомендуют методы и примы

Делятся опытом

Ждут от Вас практических советов

Не нуждаетесь в помощи коллег

АНКЕТА №2

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

Первый месяц

Первые 3 месяца

Первые полгода

Первый год

Нужна до сих пор

2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

Директор

Завуч

Наставник

Коллеги

Специалисты научно-методического центра

Друзья по педагогическому университету

Преподаватели педагогического университета

Никто не помогает

3. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?

Заполните, пожалуйста, таблицу

КТО?	Первый месяц	Первые 3 месяца	Первые 6 месяцев	Первый год	До сих пор	Какая помощь оказана
Директор						
Завуч						
Коллеги						
Наставник						
Преподавали вуза						
Методисты центра						

4. Как часто директор и завуч приходят к Вам в класс, чтобы отметить положительные результаты, похвалить

- найти недостаток в работе
- помочь разобраться в неудачах
- 5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
- Рассчитываете на свой опыт и знания
- Консультируетесь с коллегами
- Обращаетесь к завучу
- Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
- Самообразовываетесь
- Другое

АНКЕТА № 3

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).

Наименование критерия	Да	Нет
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)

Уровень оплаты труда	
Информирование коллектива	
Возможность доведения своего мнения до администрации	
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	
Условия труда	
Взаимоотношения в педагогическом коллективе	
Организация питания	
Материально-техническое обеспечение	

Отношение к инициативным педагогам	
Система поощрения лучших учителей	
Качество подготовки учащихся	
Взаимоотношение с администрацией	
Возможность защиты от несправедливости	
График работы	

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас? (отметьте галочкой)

Почетная грамота	
Похвала руководителя	
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
Вынесение на доску почета	
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	
Более хорошие условия работы	
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	
Высокий уровень зарплаты	
Благоприятные условия труда	
Хороший, дружный коллектив	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

Анкета № 4

для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности
Уважаемый коллега!

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?	
1) да, процесс адаптации был трудным и долгим	
2) нет, процесс адаптации был нетрудным и недолгим	
3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом	
4) затрудняюсь ответить	
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?	
1) полностью удовлетворен	

2) скорее удовлетворен, чем нет		
3) затрудняюсь ответить		
4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен		
5) полностью не удовлетворен		
3. Какова Ваша удовлетворенности различными сторонами педагогического труда?		
Набором и содержание учебного процесса	да	
	не очень	
	нет	
организацией воспитательного процесса	да	
	не очень	
	нет	
своими результатами работы	да	
	не очень	
	нет	
качеством преподавания предмета	да	
	не очень	
	нет	
обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией	да	
	не очень	
	нет	
технической оснащённостью аудиторий	да	
	не очень	
	нет	
отношением с коллегами	да	
	не очень	
	нет	
отношениями с наставником	да	
	не очень	
	нет	
сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи	да	
	не очень	
	нет	
материально-техническими условиями работы	да	
	не очень	
	нет	
условиями питания в образовательном учреждении	да	
	не очень	
	нет	
взаимоотношениями с классом	да	
	не очень	
	нет	
взаимодействием с родителями учеников	да	
	не очень	
	нет	
взаимодействием с руководством образовательного учреждения	да	
	не очень	
	нет	
возможностями творческой самореализации	да	
	не очень	

	нет	
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?		
1) наставник		
2) коллеги		
3) руководитель образовательного учреждения		
4) заместители руководителя образовательного учреждения		
5) руководитель методического объединения		
6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении		
7) друзья, подруги, знакомые		
8) никто и ничто		
9) консультации на портале «Молодому учителю»		
10) другое		
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?		
1) недостаток свободного времени		
2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание		
3) недостаточный уровень профессиональной подготовки		
4) неумение организовать себя		
5) особых проблем не было		
6) нехватка средств, неумение их расходовать		
7) отсутствие привычного круга общения		
8) невозможность найти занятие по душе, интересное дело		
9) мало внимания со стороны руководства, наставника		
10) низкая техническая оснащённость аудиторий		
11) плохие санитарно-гигиенические условия		
12) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми		
13) невнимание родителей		
14) другое		
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?		
1) коллектив доброжелателен ко мне		
2) всем все равно		
3) настороженное отношение		
4) отношение враждебное		

Анкета № 5

по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразлично
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с учащимися класса?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели	а) сдружился с большей его частью

интегрироваться в педагогический коллектив?	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
	в) ушел бы, не задумываясь

**Примерная анкета
диагностики профессиональных затруднений молодого учителя:**

№п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
1. Испытываю проблемы:				
1.1	Конструирование урока			
1.2	Знание этапов урока			
1.3	Типология уроков			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ урока			
1.6	Самоанализ урока			
2. Есть затруднения:				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы			
2.2	Подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3	Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ			
2.4	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным			

	уровнем развития			
2.5	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6	Дифференцированный подход в обучении			
2.7	Современные педагогические технологии			
2.8.	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.9	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся (посещение театров, музеев, выставок, спортивных мероприятий и т.п.)			
2.10	Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10	План самообразования			
3. Хотелось бы:				
3.1	послушать:			
3.2	изучить:			
3.3	обсудить:			
3.4	увидеть:			
3.5	попробовать:			

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого учителя необходимо составить индивидуальную карту компетенций молодого учителя и определить уровень сформированности компетенций. На основании данной карты можно проводить промежуточный и итоговый анализ сформированности компетенций молодого учителя.

Карта компетенций молодого учителя

Наименование компетенций	Оптимальный уровень 10 - 9 баллов	Достаточный уровень 8 – 7 баллов	Критический уровень 6 - 5 баллов
Социально-психологическая	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель готов решать профессиональные задачи. Имеются теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель решает профессиональные задачи с помощью руководителя	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель не умеет самостоятельно

	познавательных процессов личности.	й учреждения.	решать профессиональные задачи.
Организационная	Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции.	Учитель испытывает затруднения в мотивировании обучающихся.	Учитель не создаёт условий для формирования компетенций.
Коммуникативная	Учитель умеет строить общение, предупреждая конфликты. На уроках практически не возникают проблемы в поведении учеников. Учитель умеет формулировать свою точку зрения, обсуждать, приводить аргументы, высказывать идеи, необходимые для достижения дискуссии. Умеет писать тексты разного вида: отчеты, эссе, рефераты, проекты, программы, короткие статьи на заданную тему, а также заявления, пояснительные записки, деловые письма, рецензии т.п. Умеет вести занятия в режиме диалога и дискуссии, создавая атмосферу, в которой учащиеся хотели бы высказывать свои сомнения, мнения и точки зрения на обсуждаемый предмет, дискутируя не только между собой, но и с учителем, принимая, что своя собственная точка зрения может быть также подвержена сомнению и критике.	Учитель строит общение с учениками на директивном уровне менторским тоном. Испытывает затруднения в формулировании своей точки зрения, в написании документов	Учитель не уделяет внимания стилю общения и поведению учеников. Дисциплина учеников неудовлетворительная. На уроках не используется метод дискуссии.

Управленческая	Учитель владеет технологией самоанализа, умеет анализировать уроки своих коллег. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность учебной деятельности ученика	Учитель испытывает затруднение при целеполагании, но может анализировать свою деятельность, корректировать цели и условия учебного процесса.	Учитель практически не использует принцип планирования от конечной цели. Самоанализ чаще всего строится на эмоциях и ощущениях.
Рефлексивная	Учитель может самостоятельно подготовить описание опыта, провести мастер-класс, оформить статью, доклад, осуществлять рефлексию своего выступления, выделяя его сильные и слабые стороны относительно поставленной цели. Умеет ориентировать обучающихся на постоянное саморазвитие. Умеет обобщить свою работу.	Учитель способен самостоятельно описать свой опыт, но для систематизации, структурирования, обобщения и выводов требует помощи.	Учитель практически не может описать свою работу так, чтобы коллеги могли воспользоваться его опытом.
Информационно-коммуникативная	Учитель владеет основами ИКТ и интернет-технологиями для потребностей учебного процесса. Умеет использовать подходящую дополнительную литературу для того, чтобы понять сложные причинно-следственные связи и получить информацию из текста или изображения (например, обратиться к базам данных, к другим текстам, к коллегам).	Учитель находится на начальном этапе становления информационно-коммуникативной грамотности. Имеет начальные навыки и умения.	Учитель практически не знает содержание ИКТ и интернет-технологий и не использует их в учебном процессе.
Проектная	Умеет анализировать свои возможности, сильные и слабые стороны в реализации проектной идеи, соотнося их с внешней ситуацией. Умеет разработать проект в соответствии с общей схемой проектирования, руководить его реализацией или участвовать в его реализации, решая частную задачу, подвести итоги	Учитель испытывает затруднения в разработке проектов, в руководстве деятельности по их реализации.	Учитель не умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов. Требуется обучение

	<p>реализации проекта и представить их в публичном выступлении.</p> <p>Умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов.</p>		<p>по данному направлению деятельности.</p>
Методическая	<p>Умеет анализировать урок.</p> <p>Умеет грамотно отбирать и применять в образовательном процессе методы, приёмы и формы обучения.</p> <p>Владеет методической терминологией.</p> <p>Знает педагогические технологии.</p> <p>Умеет грамотно решать методические задачи. Получает знания через самообразование для осуществления инновационной деятельности.</p> <p>Умеет учить применять знания в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме.</p>	<p>Урок анализирует с ошибками.</p> <p>Учитель работает по шаблону, испытывает затруднения в отборе методов обучения.</p> <p>Методические задачи решает с ошибками.</p>	<p>Испытывает затруднения в анализе урока. Методы и формы обучения знает слабо.</p> <p>Ученики испытывают затруднения в применении знаний в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме, характерной для средств массовой информации.</p>
Предметная	<p>Имеет хорошие фактические знания по преподаваемому предмету.</p> <p>Приводит яркие примеры, раскрывающие понятия, сравнивает, противопоставляет, классифицирует или использует наглядные представления и модели, связывает, соотносит, находит решения и приводит объяснения.</p> <p>Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения,</p>	<p>Учитель допускает фактические ошибки по преподаваемому предмету. Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения с помощью заместителя директора, руководителя методического объединения.</p>	<p>Учитель имеет слабые знания по преподаваемому предмету.</p>

	решает нестандартные задачи и др.		
Общекультурная	Имеет знания в области национальной, общечеловеческой культуры; Умеет быть толерантным к разным этнокультурам. Учитель ориентируется в пространстве культуры, включающей в себя национальную и общечеловеческую культуру, духовно-нравственные основы семейных, социальных явлений и традиций. Осознаёт важность культурного многообразия для самореализации личности. Создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.	Учитель испытывает затруднения в воспитании толерантного отношения к разным этнокультурам, в создании условий для воспитания позитивного отношения к культурным различиям	Учитель не умеет быть толерантным к разным этнокультурам, не создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.

АНКЕТА

для молодого педагога по самооценке своей деятельности

1. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
2. Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации учащихся в обучении?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
3. Представляет ли для Вас трудность формулировать вопросы проблемного характера, создавать проблемные ситуации в обучении?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
4. Часто ли Вам удается на лабораторных и практических занятиях организовать работу учащихся так, чтобы она проходила в форме небольшого исследования?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
5. Часто ли удается Вам на уроках использовать научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
6. Представляет ли для Вас трудность осуществлять дискуссию на уроках?
(да, затрудняюсь ответить, нет)
7. Владете ли Вы умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (показать

всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

8. Всегда ли и во всех классах удается Вам составить задания различной степени сложности для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

9. Часто ли Вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

10. Удастся ли Вам определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

11. Представляет ли для Вас трудность изложение теоретических и дидактических вопросов по Вашему предмету?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

12. Трудно ли Вам анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

13. Всегда ли Вам удается выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей урока?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

14. Можете ли Вы оценить свои успехи на уроке, определить то, что удалось Вам больше всего?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

15. Можете ли Вы определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

16. Всегда ли удается Вам увидеть недостатки тех уроков, которые Вы посещаете (уроки Ваших коллег)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

ответить, нет)

Мониторинг

реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников и(или) студентов, проходящих практику в образовательных организациях (наставничество) учителями – наставниками

Ф.И.О. учителя-наставника:

Должность:

Ф.И.О. и должность молодого и/или начинающего учителя, студента, с которыми работает учитель-наставник:

Отчет о реализации плана деятельности учителя-наставника за


Дата	Название мероприятия	Содержание деятельности наставника (перечень действий наставника по сопровождению молодых/начинающих педагогов, студентов)	Результат (формирование профессиональных знаний и умений, компетенций)	Продукт (разработанные материалы)

Дата: «__» _____ 20 г.

Учитель-наставник

(расшифровка подписи)

Отчёты молодых учителей через Googl форму

[вопросы](#) [ответы](#) 

Обратная связь "Учитель-Учителю"

Обратная связь "Учитель-Учителю"

Ф.И.О. молодого учителя

Краткий ответ

Ф.И.О. наставника или педагога, кто с Вами работал

Краткий ответ

Дата

Краткий ответ

Краткое содержание действия

Развернутый ответ

Остались ли вопросы?

Да

Нет

Затраченное время







до 30 минут

30-60 минут

более 1 часа

Комментарии

Развернутый ответ

<p>«Рассмотрено и принято» Решение методического совета МБОУ «Степановская СОШ» протокол № 5 от 13.04.2019 г.</p>	<p style="text-align: right;">«Утверждаю» Директор МБОУ «Степановская СОШ» В.В.Исакова приказ № 60/1 от 13.04.2019 г.</p>
---	---

Приложение 5

ПОЛОЖЕНИЕ о школьном конкурсе «ЛУЧШЕЕ ПОРТФОЛИО УЧИТЕЛЯ»

1. Общие положения

1.1. Портфолио — это способ фиксирования, накопления и оценки педагогической деятельности учителя, один из современных методов его профессионального развития. Портфолио позволяет педагогу более широко и разнообразно презентовать свои достижения, помогает планировать, отслеживать и корректировать образовательную траекторию, является доказательством роста профессионального уровня, становится основанием для аттестации педагогического работника.

1.2. Конкурс «Лучшее портфолио учителя» проводится с целью создания условий для профессионального развития педагогов, их самовыражения и самореализации.

1.3. Цель конкурса: мотивация преподавателя на профессиональное развитие и повышение профессиональной компетентности; выявление и распространение эффективного педагогического опыта.

Задачи конкурса:

- представление положительного опыта формирования портфолио учителя;
- развитие и поощрение профессиональной инициативы;
- формирование потребности к повышению профессионального уровня;
- поддержка высокой творческой мотивации.
- оказание помощи в создании портфолио в рамках подготовки педагогических работников к аттестации на первую и высшую квалификационные категории.

1.4. Портфолио учителя оформляется в папке-накопителе. Результаты деятельности учителя представляются за последние 3 года.

2. Участники конкурса

2.1. В конкурсе принимают участие молодые учителя.

2.2. Участники конкурса готовят соответствующие информационные и методические материалы, представляют их в обозначенные сроки.

3. Структура и содержание Портфолио учителя

3.1. Портфолио учителя имеет следующую структуру:

Раздел 1. Общие сведения об учителе.

Раздел 2. Результаты педагогической деятельности учителя.

Раздел 3. Внеурочная деятельность учителя по предмету.

Раздел 4. Воспитывающая деятельность учителя как классного руководителя.

Раздел 5. Научно-методическая деятельность учителя.

3.2 Раздел 1. Общие сведения об учителе.

- Фамилия, имя отчество учителя, год и место рождения;
- Образование (что и когда окончил, специальность и квалификация по диплому);
- Повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов, количество часов);
- Трудовой и педагогический стаж;
- Аттестационная категория (дата последней аттестации, присвоенная категория, № приказа);
- Почетные звания и награды, правительственные награды, грамоты, благодарственные письма (название награды, № удостоверения);
- Другие документы (по усмотрению учителя).

3.3. Раздел 2. Результаты педагогической деятельности.

- Результативность освоения образовательных программ (качество обучения преподаваемых предметов за четверть, за полугодие, за год в динамике, итоги промежуточной аттестации и итогового контроля по предметам в динамике (сводная таблица, анализы полученных результатов) по итогам мониторингов внутренней системы оценки качества образования.
- Результативность освоения образовательных программ по итогам внешних мониторинговых исследований (Итоги государственной итоговой аттестации, мониторингов, ВПР, ЕККР (сводная таблица, протоколы экзаменов).
- Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у обучающихся способностей.

3.4. Раздел 3. Внеурочная деятельность по предмету.

- Участие учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях разного уровня (приказы, справки, анализы, грамоты, дипломы, благодарности и т.п.)
- Участие учащихся в дистанционных международных, всероссийских интеллектуальных конкурсах, в том числе интернет - конкурсах (справки, результаты, анализы).
- Количество творческих работ, рефератов, учебно-исследовательских работ, проектов, выполненных учащимися по предмету;
- Тематика творческих работ, рефератов, учебно-исследовательских работ, проектов, выполненных учащимися по предмету (список тем);
- Сценарии внеклассных мероприятий, фотографии и видеокассеты с записью проведенных мероприятий.
- Другие документы.

3.5. Раздел 4. Воспитывающая деятельность учителя как классного руководителя.

- Наличие воспитательной программы, обеспечивающей возможности для личностного развития ребенка (цель воспитывающей деятельности классного руководителя, приоритетные направления деятельности, основные положения программы, осуществление мониторинга эффективности программы на уровне личности ребенка);
- Системообразующие подходы в работе с родителями;
- Формирование и обновление базы данных по итогам учебно-воспитательного процесса с выведением рейтинга учащихся в целом и по предметам.
- Дополнительные материалы, подтверждающие эффективность работы классного руководителя.

3.6. Раздел 5. Научно-методическая деятельность.

- Участие в Интернет - сообществах (указание электронного адреса и содержания личной странички, личного кабинета, создание сайта, электронного портфолио,
- Результативность личного вклада педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности

- Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе (название интернет – публикаций, участие в конкурсах, дистанционном обучении и т.д.).
- Образовательная программа, по которой работает учитель (вид программы, ее обоснованность);
- Используемые учителем современных образовательных педагогических технологий (название технологии и обоснованность ее выбора);
- Название программ факультативов, элективных курсов, курсов по выбору;
- Использование современных средств диагностики для оценки образовательных результатов;
- Тема индивидуального педагогического исследования, тема самообразования (материалы, раскрывающие основные концептуальные подходы учителя или данные об авторских коллективах, подходы которых используются учителем в его педагогической деятельности);
- Участие в работе методического объединения, (темы выступлений, открытых уроков, семинаров и т.д.);
- Участие в работе предметных олимпиад, конкурсов, викторин, жюри, комиссий разного уровня (приказы, распоряжения, справки и т.п.)
- Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах;
- Разработка авторских программ (наличие рецензии), научно-методических материалов;
- Выступления на научно-практических конференциях;
- Тематика печатных работ (название статьи, печатного издания, год публикации);
- Наставничество (формы работы, результативность);
- Другие документы (по усмотрению учителя).

4.Проведение конкурса

4.1. Конкурс проводится с 13 апреля по 30 мая текущего учебного года.

4.2. Состав жюри конкурса назначается решением методического совета не позднее 15 апреля текущего учебного года.

4.3. Подведение итогов конкурса, награждение победителей -30 мая.

4.4. Критерии оценивания:

- структуризация материалов – 5 баллов;
- наполненность портфолио по всем позициям – 5 баллов;
- наглядность результатов работы – 5 баллов;
- системность и регулярность самомониторинга – 5 баллов;
- наличие программы профессионального развития учителя – 1 балл;
- реализация программы профессионального развития учителя – 5 баллов;
- достоверность и объективность – 5 баллов;
- логичность и лаконичность всех письменных пояснений – 5 баллов;
- целостность, тематическая завершенность представленных материалов – 5 баллов;
- аккуратность и эстетичность оформления – 5 баллов;
- результативность деятельности педагога по представленным направлениям – 5 баллов;

4.5. Подведение итогов и награждение осуществляется по номинациям:

«Лучшее портфолио учителя»;

4.6. Жюри конкурса определяет одного победителя и трёх призеров конкурса, которые награждаются грамотами. По итогам конкурса учителя, чьи работы признаны лучшими, награждаются грамотами и денежными премиями по приказу директора школы

Приложение 6

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СТЕПАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ВЕРХНЕКЕТСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МБОУ «Степановская СОШ»
/ _____ / В.В.Исакова
Приказ № 109 от 03.09.2019г.

ИНСТРУКЦИЯ ПЕДАГОГА–НАСТАВНИКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая инструкция разработана для регулирования наставничества в МБОУ «Степановская СОШ»

1.2. Педагогическое наставничество – это разновидность индивидуальной работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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

1.4. Молодой специалист – начинающий педагог, 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 развития.

1.5. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога 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 обучения (воспитания).

1.6. Правовой основой института педагогического наставничества являются Конституция Российской Федерации, законы Российской Федерации в сфере образования, постановления и распоряжения правительства Российской Федерации, приказы Министерства образования и науки Российской Федерации, приказы и распоряжения руководителя образовательной организации, настоящая инструкция.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью педагогического наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами педагогического наставничества являются:

- развитие у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация молодого педагога к правилам корпоративной культуры, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.2. Оказывать помощь педагога в разработке рабочих программ.

3.3. Проводить анализ выполнения программы один раз в квартал.

3.4. Оказывать методическую помощь в подготовке занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

3.5. Посещать занятия молодого специалиста или вновь прибывшего педагога с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ занятия.

3.6. Контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего педагога по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого.

3.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

3.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

3.9. Информировать руководителя школы о проблемах, возникающих у молодого специалиста, для оказания психолого-педагогической поддержки.

3.10. Информировать заместителя директора по методической работе о профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по

дальнейшей работе.

4. ПРАВА НАСТАВНИКА

Педагог-наставник имеет право:

- 4.1. Вносить предложения руководителю ОУ о необходимости подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательной организации.
- 4.2. Проводить мониторинг качества обученности (воспитанности) класса (группы) детей, с которыми работает молодой специалист.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА

- 5.1. Педагог-наставник несёт ответственность за несвоевременное оказание помощи молодому или не имеющему опыта данной работы педагога.
- 5.2. Наставник несёт ответственность за качество проводимых им открытых занятий, мастер-классов, обучающих консультаций.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ

- 6.1. Выполнение функций наставника является дополнительной работой, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника. Оплата производится из фонда неаудиторной занятости.

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]