Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 14 имени Н.Н. Знаменского»

Утверждаю

 Директор школы

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Дудникова

 « » 2024г.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Автор программы:

руководительМО

учителей начальных классов

Костюченко ОльгаВасильевна

Содержание

[Пояснительнаязаписка 3](#_TOC_250006)

1. [Локальные нормативные акты, регулирующие методическое сопровождение молодых педагогов 6](#_TOC_250005)
2. [Описание модели работы с молодыми педагогами 7](#_TOC_250004)
3. [Подготовка начинающего педагога к осуществлениюпрофессиональнойдеятельности(системанаставничества 8](#_TOC_250003)
4. [Анализпрофессиональныхзатруднений,испытываемыхмолодымиучителями… 9](#_TOC_250002)
5. Организацияиндивидуальногосопровождениямолодогопедагога10
6. Использованиеактивныхформ вработесмолодымипедагогами11
7. Система развития новых профессиональныхкомпетенций,актуальныхдляреализацииФГОСНОО 12
8. Привлечение молодых педагоговкжизниитрадициямобразовательнойорганизации… 14
9. Системастимулированияпрофессиональногоразвитиямолодыхпедагогов 15
10. Системасетевоговзаимодействиясначинающимиучителями… 16
11. Планработысмолодымипедагогамивначальнойшколе 17

[Заключение 18](#_TOC_250001)

[Списокиспользуемойлитературы… 19](#_TOC_250000)

Приложения 21-45

# Пояснительнаязаписка

ВусловияхмодернизациисистемыобразованиявРоссийскойФедерациизначительновозрастаетрольучителя,повышаютсятребованиякеголичностнымипрофессиональнымкачествам,социальнойипрофессиональнойпозиции.Переменывобществеиобразованииобусловилирядсоциальныхипрофессиональныхтрудностейвпроцессеадаптациик трудовой деятельности:

* + новый социальный запрос к образованию означает одновременноеосвоениемолодымспециалистоммногихстарыхиновыхустановок,чтотормозитиосложняетегопрофессиональноестановление;
	+ различиевзглядовмолодогоистаршегопоколенийпедагоговиногда переходитвнежелательное ихпротивостояние;
	+ необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальнойподготовкимолодых учителей к работе сродителями.

Попадая в профессиональную, уже сложившуюся среду молодымучителям в силу отсутствия опыта зачастую приходится сталкиваться сразличнымитрудностями.

Становлениемолодогоспециалиста,егоактивнойпозиции–этоформированиеегокакличности,какиндивидуальности,азатемкакработника,владеющегоспециальнымиумениямивданнойобластидеятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всехуровняхданногопроцесса:

* + вхождениевпрофессиональноеобразовательноепространство;
	+ профессиональноесамоопределение;
	+ творческаясамореализация;
	+ проектированиепрофессиональнойкарьеры;
	+ вхождениевпрофессиональнуюсамостоятельнуюдеятельность;
	+ самоорганизацияиразвитиепрофессиональнойкарьеры.

Сцелью наиболееэффективнойадаптацииначинающих педагогов вновомколлективе,успешнойработысдетьмииихродителямивобразовательных учреждениях необходимо создать систему поддержкимолодых учителей.

*Актуальностьразработкипрограммы*обусловленаостройвостребованностьювшколахучителейновоготипа,какполичностным,

такипопрофессиональнымкачествам,способных вкороткиесрокипройти период адаптации и эффективно применить накопленный багажзнаний всвоей профессиональной деятельности.

*Цельсозданияпрограммы–*формированиеорганизационно-методических условий для успешного становления молодых учителей вначальнойшколе,развитиянавыковсамостоятельногорешениявозникающихпедагогическихпроблемучитываяинтересывсехучастниковобразовательногопроцесса.

*Для реализации поставленной цели необходимо решить следующиезадачи:*

* создатьусловиядляразвитияпрофессиональныхнавыковмолодыхпедагоговпутемпримененияразличныхсредств,формобучения и воспитания, психологии общения с младшими школьникамии ихродителями;
* определитьуровеньпрофессиональнойподготовкивыпускников педагогических ВУЗов и колледжей,выявить затруднениявметодической практике,оказатьпомощьвустранениинедостатков;
* развиватьпотребностиумолодыхпедагоговкпрофессиональномусамосовершенствованию;
* сохранить контингент перспективныхмолодыхучителейзасчетреализациисистемы мотивации;
* помочьадаптироватьсяучителювколлективе,сохранивтворческуюиндивидуальность.

*Длярешениявышеуказанныхзадачпредлагаетсяиспользоватьследующиеформыиметодыпроведениязанятийсмолодымиучителями.*

1. Анкетированиеначинающихпедагоговсцельювыявленияособенностейпрофессиональнойподготовкиивыборанаставника.
2. Проведениелекционныхзанятийимастер-классовсцельюдемонстрациимолодымучителямновыхпедагогическихподходовисовременныхметодик,которыеможноиспользоватьвпрофессиональной деятельности.
3. Проведениесеминаров-тренинговпоразличнымметодамобученияивоспитаниясцельюболееэффективногоосвоенияинновационныхпедагогическихтехнологий.
4. Посещение уроков молодых учителей учителями-наставникамиисамимимолодымиучителями,сцельюобменаопытомвформате

«круглыйстол».

1. Проведение смотра-конкурса портфолио молодых педагогов сцельювыявления наиболее активныхиразвивающихсяучителей.

*Прогнозируемыерезультатывнедренияпрограммы:*

* адаптированностьмолодогоспециалиставпедагогическомколлективе,готовностькосуществлениюпрофессиональнойдеятельностив начальнойшколе;
* создание основы для дальнейшего развития профессиональныхкачествмолодыхучителей;
* повышениеуровняаналитическойкультурывсехучастниковобразовательного процесса;
* вовлечениеначинающихпедагоговвсистемушкольногометодическогосопровождения.

*Прогнозируемыеличностныерезультатымолодыхпедагогов:*

* овладение современными формами, методами и приемамиобученияивоспитанияучащихся;
* формирование у начинающих учителей потребности внепрерывномсамообразовании;
* овладение методикой проведения уроков в соответствии стребованиями ФГОСНОО;
* повышение методической подготовки, развитиеинтеллектуальногои творческогопотенциалаучителя.

*Срокреализациипрограммы*–1год.

# Локальныенормативныеакты,регулирующиеметодическоесопровождениемолодыхпедагогов

Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержкиформированияличности,саморазвитияираскрытияпотенциалаобучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способовраскрытияпотенциала-формированиеактивнойжизненнойпозицииобучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью,способствующей самореализации личности.

Всоответствиисвыполнениемприоритетногонациональногопроекта«Образование»,атакжереализациипланамероприятийповведениюиреализацииФГОСНООнеобходимоосуществитьвнедрениепрограммыметодическогосопровождениямолодыхпедагогов.Регламентированиедеятельностиучастниковданнойпрограммыосуществляется следующиминормативнымиактами:

* + положением о молодых специалистах образовательногоучреждения*(приложение№1);*
	+ положением о методическом сопровождении молодогопедагога*(приложение№2);*
	+ положениемонаставничестве*(приложение№3).*

Дополнительно на календарный год могут разрабатываться: планработыадминистрацииипедагогическогоколлективасначинающимучителем *(приложение № 4),* план работы наставника *(приложение № 5),*программаиндивидуальногосопровождениямолодогоучителя*(приложение№ 8),*планработымолодогопедагога,положениеобоплатетрудаи другиедокументы.

# Описаниемоделиработысмолодымипедагогами.

Работа с молодыми специалистами традиционно является однойизсамыхважныхсоставляющихметодическойдеятельностиобразовательногоучрежденияивключаетследующиеэлементывзаимодействияадминистрацииипедагогическогоколлективасначинающимучителем(*приложение№4)*.

Директоршколы проводит:

* + знакомство молодого учителя со школой, педагогическимколлективом;
	+ разъяснениеправиобязанностейучителя;
	+ назначениенаставника;

Заместитель директора по учебно-воспитательной работеосуществляет:

* + выделениерабочегоместаначинающемупедагогу;
	+ индивидуальнуюработувклассах,гдебудетработатьмолодойспециалист;
	+ посещение уроков и воспитательных мероприятий,проводимыхмолодымспециалистом.

Руководительнаучно-методическогообъединения:

* + вноситвбанкданныхнеобходимуюинформациюомолодомспециалисте;
	+ знакомитсучителями-предметниками,вариативнымипланамии учебными программами по которымработаютучителя.

Наставникосуществляет:

* + составлениепланаработы;
	+ методическуюпомощьввыборенеобходимойдляработылитературы;
	+ привлечение молодого специалиста к разработке плановзанятий и учебно-методической документации;
	+ посещение занятия, уроков, внеклассных мероприятий иучаствуетв иханализе.

Инженерпоохранетрудапроводит:

* + занятияповопросаморганизацииохранытруда,соблюдениюсанитарно-эпидемиологическихправил;
	+ инструктажипоохранетрудаприпроведениимероприятийсобучающимися.

Школьныйпсихологпроводитконсультацииитренинги,направленныенаповышениеэффективностиадаптацииначинающегопедагогав начальнойшколе.

# Подготовканачинающегопедагогакосуществлениюпрофессиональнойдеятельности(система наставничества)

Длямолодогоспециалиставхождениевновуюдеятельностьсопровождаетсявысокимэмоциональнымнапряжением,требующиммобилизациивсехвнутреннихресурсов.Решитьэтуданнуюзадачупоможетгибкаясистеманаставничества*(приложения№3,№5),*способнаяоптимизироватьпроцесспрофессиональногостановлениямолодого учителя в начальной школе, способствующая формированию унегомотивацииксамосовершенствованиюисамореализации.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, тоосновнымусловиемэффективностиобучениянаставникоммолодогоспециалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам являетсяего готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всяческиспособствовать,вчастностииличнымпримером,раскрытиюпрофессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его кучастиювобщественнойжизниколлектива,формироватьунегообщественнозначимыеинтересы,содействоватьразвитиюобщекультурногоипрофессиональногокругозора,еготворческихспособностей и профессионального мастерства. Он должен воспитыватьвнемпотребностьвсамообразованиииповышенииквалификации,стремлениековладениюинновационнымитехнологиямиобученияивоспитания.

Наставникунеобходимообратитьвниманиемолодогоспециалиста на следующие особенности организации образовательнойдеятельностив начальнойшколе:

* требованиякорганизацииучебногопроцессаиведениюшкольной документации;
* описаниеформиметодоворганизациивнеурочнойдеятельности,досугаучащихся.

Кромеэтого,наставникунеобходимообеспечитьподдержкумолодымпедагогамв области:

* практическогоитеоретическогоосвоенияосновпедагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока;формы, методыиприемыобучения;основыуправленияурокомидр.);
* разработкипрограммы собственного профессионального

роста;

* выбора приоритетной методической темы для

самообразования.

# Анализпрофессиональныхзатруднений,испытываемыхмолодымиучителями

Выборформыработысмолодымспециалистомначинаетсясвводногоанкетирования,тестированияилисобеседования*(приложения*

*№6,№7),*позволяющихвыявитьзатрудненияипроблемы,испытываемыеначинающимпедагогом.Наоснованиирезультатовисследования определяется совместная программа работы начинающегоучителяснаставником.

Целианкетирования:

* выявлениеположительныхаспектовметодическойподготовки, атакжепроблем,над которыминеобходимоработать;
* изучениедостижениймолодыхпедагоговврамкахсамообразования,длясоставлениябанкаданныхуспешностиработы;
* выявитьстепеньзаинтересованностивкачествеучастникапрограммышкольного методического сопровождения.

Исходяизрезультатов,необходимо:ознакомитьмолодыхпедагогов с новыми педагогическими технологиями, включить в планработы наставников информирование молодых учителей о современныхтребованияхФГОСНОО,скорректироватьмероприятиявиндивидуальныхпланахработы.

Первой трудностью в адаптации начинающего учителя являетсязнакомствоспедагогическимколлективомиклассом,вкоторомпредстоит работать. Данный этап включает индивидуальные беседы, входекоторыхвыясняютсясклонностииличныеинтересымолодогопедагога.Первыевстречи–этоустановканасистематическуюсамообразовательную работу, на самоанализ и самооценку. В процессевыясняется, как педагог оценивает свою подготовленность к ведениюконкретных занятий; определяется, какая первоочередная помощь емунужна, и как в будущем рациональнее использовать его в общественнойработе.

ЗаместителидиректорапоУВРиВР,членыметодическогосоветаинаставникидаютцелыйрядконсультацийначинающемупедагогупоразличнымвопросамучебно-воспитательнойработы.

# Организация индивидуального сопровождения молодогопедагога

Цельюиндивидуальногосопровождениямолодогоучителявсистеме методической работы начальной школы является обеспечениеростаего профессиональногомастерства.

Задачииндивидуальногосопровождения:

* + обеспечение непрерывности профессионального образованиямолодого педагога,
	+ актуализациясильныхсторондеятельностипедагога,обучениеуверенномупреодолениюпроблемныхситуаций,возникающихвпрофессиональной деятельности;
	+ создание условий для наиболее полной реализации педагогомегопрофессиональныхвозможностей,созданиеразличных"ситуацийуспеха"длякаждогомолодого специалиста;

Оказаниепомощивреализациииндивидуальногообразовательногомаршрутапрофессиональнойподготовки,которыйопределяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого рядафакторов, в т. ч. опыта работы учителя, характера его образовательныхзапросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности,конкретных достижений, сильных и слабых сторон.Данный маршрутможетиметьтеоретическуюилипрактическуюдоминанту,реализовыватьсяврамкахшколыилизаеёпределами.Важныйкомпонентмаршрута–«контрольныесрезы»егопрохождения,обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы, примерамикоторыхявляются:

* + собеседования с заместителем директора по УВР или снаставником;
	+ ведение дневника индивидуального образовательногомаршрута;
	+ выступления на заседаниях педагогического совета илиметодическогообъединения;
	+ проведениеоткрытыхуроков.

Сцельюповышенияэффективностипрофессиональнойподготовкиначинающегопедагогавобразовательномучреждениипредставляетсяцелесообразным,составлениепрограммыиндивидуальногосопровождениямолодогоучителя*(приложение№8).*

# Использованиеактивныхформвработесмолодымипедагогами

Организационные формы методической работы с начинающимипедагогамимогутклассифицироватьсяпоспособуорганизации(коллективные,групповые,индивидуальные),постепениактивностиучастников(активные,пассивные).

Различаютследующиевидыактивныхформметодическойработы.

1. «Деловая игра» - отработка определенных профессиональныхнавыков, педагогических технологий в гибкой игровой форме. Даннаяформаработыактивизируеттворческуюинициативуучителей,обеспечиваетвысокийуровеньусвоениятеоретическихзнанийивыработки профессиональных умений.

Методика проведения «деловой игры» представлена в

*приложении9.*

1. Тренинг-специальный,тренировочныйрежим,можетбытьсамостоятельной формой методической работы или использоваться какметодическийприемприпроведениисеминара.Припроведениитренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточныйматериал,техническиесредстваобучения.Тренировкуцелесообразнопроводитьвгруппахчисленностью от6 до 12 человек.
2. «Мозговой штурм» - методическийприем, способствующийразвитию практических навыков, выработке правильной точки зрения наопределенные вопросы педагогической теории и практики. Этот приемудобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-тотемы,дляпринятия решений по определеннойпроблеме.
3. Решение педагогических задач – форма работы, направленнаянавыработкунавыковвыделенияизмногообразияявленийсущественное, главное. Мастерство учителя проявляется в том, как онанализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует наосновемногостороннегоанализацельизадачисобственнойдеятельности.

Всевышеописанныеформыработынаправленынарешениеследующихзадач:

* совершенствование педагогической техники и мастерствамолодого учителя;
* развитиекреативныхспособностейиформированиестиляпедагогической деятельности;
* созданиеиндивидуальной,дидактической,воспитательной,методической системы.

# Системаразвитияновыхпрофессиональныхкомпетенций,актуальных дляреализацииФГОСНОО

ВведениеФГОСНООвучреждениеначальногообщегообразованияявляетсясложнымимногоплановымпроцессом.Важнейшимфактором,обеспечивающимегоуспешность,являетсясистемностьподготовкиикомплексностьвсехвидовобеспеченияисопровождениявведенияФГОС.

Системаразвитияновыхпрофессиональныхкомпетенцийпедагоговначальнойшколы построена на следующихпринципах:

развитиевариативностиисвободывыбораобразовательныхтраекторийдлясубъектовобразовательногопроцесса(педагоговучрежденияначальногообщегообразованияучащихсяиихродителей);

внедрение технологий системно-деятельностного,компетентностно-ориентированногоподходавобразованиидляобеспеченияформированиябазовыхкомпетентностейсовременногочеловека(информационной,коммуникативной,самоорганизации,самообразования);

обеспечениевучрежденияначальногообщегообразованиянаучно-методическогосопровожденияразработкииреализациипрограммы начальногообщего образования.

Формыметодическойработысмолодымипедагогами,способствующиеразвитиюновыхпрофессиональныхкомпетенцийпредставлены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| **Источникиразвития новыхпрофессиональных****компетенций** | **Формыметодическойработыс молодымипедагогами** |
| Систематическоеобучение | * организацияобучениянакурсахповышениякваллификации;
* организация участия в работе муниципальных,региональных,федеральныхметодическихсеминарах,вебинарах;
* организацияипроведениеметодических семинаров,тематическихсовещанийипедагогическихсоветов;
* организацияметодическогосопровождениямолодогоучителя;
* организациянаставничества
 |

|  |  |
| --- | --- |
| ЭкспериментПрактика | * разработкарабочихпрограммучебныхкурсовиметодическихматериалов;
* изучениеметодическихматериаловиразработканеобходимыхдокументовдляреализацииивведенияФГОСНОО;
* внедрениевпрактикусовременныхпедагогическихтехнологий;
* обобщениеопытаинновационнойпедагогическойдеятельности
 |
| Самообразование | * работанадиндивидуальнойметодическойтемойпоиндивидуальномуплану;
* изучениеновейшейметодическойлитературы,передовогопедагогического опыта;
* изучениенормативно-правовыхдокументов,связанныхсреализацией и введениемФГОСНОО;
* изучениеопытаработыколлег,в т.ч.иосуществляющих

реализациюФГОСНООв1-2классах |
| Общение | * участиевработешкольныхметодическихобъединений,временныхтворческихгруппах;
* выступлениянапедагогическихконференциях;
* проведениеоткрытыхуроковивнеклассныхмероприятий,мастер-классов;
* взаимопосещениеуроков,анализисамоанализоткрытых уроков;
* участиевконференцияхразличного уровня;
* участиевконкурсахпрофессиональногомастерства
 |

# Привлечениемолодыхпедагоговкжизниитрадициямобразовательнойорганизации

Вцеляхобеспеченияэффективнойадаптациимолодыхспециалистоввучрежденииначальногообщегообразованияпредставляетсяцелесообразныморганизоватькомплексмероприятий,направленныхназнакомствоначинающихпедагоговстрадициямишколы.Примеромданныхмероприятийявляются«встречитрехпоколений»,включающиепривлечениекпедагогическимдискуссиямкакопытныхучителейсвнушительнымстажемработы,такивыпускниковВУЗов,иколледжей.

Кромеэтогопривлечениемолодыхпедагоговкжизнишколыможет проявлятьсяпутеморганизации:

* + - «Днясамоуправления»,«Дняоткрытыхдверей»;
		- педагогическойпрактикидлястудентовпедагогическихВУЗовиколледжей;
		- смотра-конкурсапортфолионачинающегопедагога;
		- мастер-классовиобучающихсеминаровспривлечениемпобедителейконкурса«Учительгода»и «Самыйклассный«классный»;
		- разработки web-страниц молодых специалистов, форумов дляобмена информации междумолодыми специалистами;
		- Проведение«Неделимолодыхспециалистов».

Совместнаяработаадминистрациишколы,опытныхнаставникови методистов с начинающими педагогами способствует поддержаниювысокойстепенимотивации,эффективномувовлечениюучителейвжизньшколы,созданиюсоциальныхгруппдляобсужденияпрофессиональныхпроблем иполучения реальнуюпомощьотколлег.

# Системастимулированияпрофессиональногоразвитиямолодыхпедагогов

Прилюбойформеоплатытрудамолодыхпедагоговвсегдасуществует система материального и нематериального стимулированиятруда, которая всегда ориентируется на достижение лучших показателейдеятельности работника.

Наиболееважнойсточкизрениявлияниянарезультативностьработы является мотивационная функция заработной платы. В качествематериальногостимулированиявучрежденииначальногообщегообразованияприменяетсясистема«бонусныхбаллов»,начисляемыхежемесячнокаждомупедагогическомуработникузаконкретныедостигнутыерезультаты.

Нематериальноестимулированиеявляетсянаиболеесложнойвразработкеобластьюмотивацииперсонала.Еслиэффективностьвнедрения систем материального стимулирования измерима (при этоминструменты просты, понятны и прозрачны), то оценка эффективностинематериальногостимулированияпредставляетсобойрасчетцелогокомплексаиндикаторов.

Кнематериальным формаммотивацииотносятся:

* + - творческоестимулирование(обеспечениепотребностейработников в самореализации, самосовершенствовании,самовыражении);
		- организационное стимулирование (предполагает привлечениеработниковкучастиювделахорганизации,сотрудникампредоставляется право голоса при решении ряда проблем социальногохарактера);
		- моральноестимулирование(созданиеусловий,прикоторыхлюдииспытывалибыпрофессиональнуюгордостьзалучшеевыполнениепорученнойработы,причастностькней,личнуюответственность за ее результаты и признание со стороны руководства,желательно наобщемсобранииколлектива);
		- стимулированиесвободнымвременем(этогибкийграфикработы,дополнительныйотпускилипредоставлениеотгуловзасэкономленноевовремяработы время).

Критерииоценкикачестваработымолодогоучителя,используемые директором учреждения начального общего образованиядляопределениятипастимулирующеговоздействиянапедагогапредставлены в*приложение№10*

# Системасетевоговзаимодействиясначинающимиучителями

Важное место в вопросах управляющего сопровождения молодыхпедагоговзанимаетсистемасетевоговзаимодействияадминистрациишколы, наставников и начинающих учителей. Данная система включаетработу нескольких рабочих групп, связанных между собой в вопросахразработкиипримененияразличныхпедагогическихпрактикиинновационныхидей образовательного процесса.

ЭффективностьсистемысетевоговзаимодействиявомногомзависитотуровнякомпьютеризацииобразовательногоучрежденияистепенивладениянавыкамииспользованияИКТпедагогическимиработниками. В отличие от традиционной формы работы, при котороймолодой учитель получает рекомендации и сообщает об их исполнениинаставнику,сетевоевзаимодействиепозволяетвовлекатьвданныйпроцессколлег,администрацию,методистовшколы.Зачастуюподдержка рабочей группы стимулирует последовательную и грамотнуюработуспециалиста,снижаетрискивозникновенияпроблемвпрофессиональнойдеятельности.Вцеломсистемасетевоговзаимодействияпозволяет:

* + - сосредоточитьсянасодержаниизадачи;
		- действоватьцеленаправленно;
		- сохранитьвозможностьдляимпровизацииипроявлениясамостоятельности;
		- проводитьобсуждениевсвободнойиколлегиальнойобстановке.

Сцельюобеспеченияработывышеописаннойсистемывучрежденииначальногообщегообразованияпомимометодическогообъединения,управляющегосоветаидругихтрудовыхсообществпредставляетсяцелесообразныморганизоватьсоциальныегруппымолодыхучителей,ответственныезавыполнениезадачврамкахсовременных проектов:участиявкомплексеГТО,городских школахмолодыхпедагогов,группахпропагандыбезопасногоповедениянадорогах(отрядыЮИД) идр.

# Планработысмолодымипедагогамивначальной школе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема** | **Краткий обзоррассматриваемыхвопросов** | **Дата** |
| **1** | Изучение нормативно-правовой базы. Ведениедокументации | Изучаются документы: проводится анализ изменений впрограммах, учебныхпланах,другихдокументахкначалуучебногогода. | **Сентябрь** |
| **2** | Классное руководство.Составление характеристикикласса с учётом возрастныхособенностейучащихся. | 1. Моделированиевоспитательнойсистемыкласса
2. Проводится ознакомление с планами работылучших классных руководителей школы.Предлагаетсяструктурапланавоспитательнойработыклассногоруководителя*.*
3. Изучаютсяосновысоставленияпсихолого-педагогическойхарактеристикиклассаи учащегося.
4. Классныйчаскак уроквзаимопонимания.
 | **Ноябрь** |
| **3** | Основыцелеполаганияурока.Самоанализ урока. | 1. Методикацелеполагания.Триединаядидактическаяцель.
2. Основы самоанализа урока. Программасамонаблюденияисамооцениванияурока.
3. Самоанализпокачествуцели изадачурока.Памяткадляпроведениясамоанализаурока.
4. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализисамоанализаурока.
 | **Декабрь-январь** |
| **4** | Анализурока. | Триединаядидактическаяцель. Основыанализаурока.Памяткидляпроведенияанализаурока.Советымолодомуучителюпоподготовке урокаСовместныйанализурокаучителемизавучем-эффективныйспособвнутришкольногоповышенияквалификации | **Март** |
| **5** | Методическая выставкадостижениймолодогоучителя. | Уровень профессионализма молодого учителя (заполнениекартыучительскихдостоинств),систематизациянаработокза2годапрофессиональнойдеятельности.Молодойучительглазаминаставника. | **Май** |

# Заключение

Разработанная программа методического сопровождения молодыхпедагоговвначальнойшколевключаетсоставлениелокальныхнормативныхактов,регламентирующихдеятельностьответственныхлиц, методики анализа профессиональных затруднений, испытываемыхвыпускникамиВУЗовиколледжейприработесмладшимишкольниками,описаниемоделейиндивидуальногосопровожденияиразвитияновыхпрофессиональныхкомпетенций,актуальныхдляреализации ФГОСНОО.

Впрограммеотображеныособенностипривлечениямолодыхпедагоговкжизниитрадициямобразовательнойорганизации,рассмотренывидыстимулированияпрофессиональногоразвитияначинающих учителей.

Планработысмолодымипедагогамивначальнойшколерассчитанныйна3годаслужитдляформированияорганизационно-методических условий для успешного становления учителей, развитиянавыковсамостоятельногорешениявозникающихпедагогическихпроблемучитываяинтересывсехучастниковобразовательногопроцесса.

Наработанный материал может быть использован на занятиях,направленных на развития профессиональных качеств молодыхучителей, способствует повышению уровня аналитической культурывсех участников образовательного процесса, вовлечению начинающихпедагоговв системушкольногометодическогосопровождения.

# Списокиспользуемойлитературы

1. ВыготскийЛ.С.Педагогическаяпсихология.- М.: Педагогика,2021.- 479с.
2. ЛебедевО.Е.Результатышкольногообразованияв2008г.//Вестникобразования–2018.–№6.–С.40-59.
3. ЛюбимовЛ.Л.Эффективныйинструментсозданияновойшколы

//Вестникобразования–2021.–№2. –С. 193-203.

1. Кайгородцева М.В.Методическаяработавсистемедополнительного образования: материалы, анализ, обобщение опыта. //Волгоград:Учитель,2019.
2. Кузнецова Н.А.,Яковлев Д.Е..Управлениеметодическойработой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособиедля руководителей и педагогов // Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. – М.:Айрис-пресс,2019.
3. Макарова Т.Н. Учебный процесс: планирование, организация иконтроль // методическое пособие. – М.: Центр «Педагогический поиск»,2022
4. Портфолиокаксредствомониторингапрофессиональногоразвития педагога // Практика административной работы.- 2020.- № 8.- с.29,31.
5. Федеральныйгосударственныйобразовательныйстандартначальногообщегообразования<http://standart.edu.ru/>

***Приложение№1***

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено**назаседанииМСШПротокол№6 от 28.08.2021 г.РуководительМСШ Л.И.Лукашова | **«Утверждаю»**ДиректоршколыН.В.Иващенко Приказ №145/1-общ.от01.09.2021г. |

# ПОЛОЖЕНИЕ

**О МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ**

## 2021год

* 1. **Общиеположения**
		1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской Федерации, другими Федеральными законами, нормативно-правовымиактами.
		2. Настоящееположениеопределяетстатусмолодогоспециалиста,егообязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанностиработодателяпоотношениюк молодомуспециалисту.
	2. Цель.
		1. Созданиесоциально-экономическихипсихологическихусловий,способствующихпрофессиональномуросту,проявлениютворческихиорганизаторскихспособностеймолодежи.
		2. Привлечениеизакреплениемолодыхспециалистоввначальнойшколе.
	3. Задачи:
		1. Созданиеблагоприятныхусловийдляповышенияобразовательногоипрофессиональногоуровнямолодежи.
		2. Обеспечениемолодыхспециалистовсоциальнымильготамиигарантиями.
	4. Статусмолодогоспециалиста:
		1. Статусмолодогоспециалиста–совокупностьправиобязанностей,возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудовогодоговора.
	5. Кмолодымспециалистамотносятсявыпускникиобразовательныхучрежденийвысшегоисреднегопрофессиональногообразованияочнойформыобученияввозрастедотридцатилетприпервичномтрудоустройствевобразовательныеучреждениявгодокончанияучебногозаведения.Статусоднократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистомбессрочноготрудовогодоговора.
	6. Статусмолодогоспециалистапродлевается(насрокдо3-хлет)вследующихслучаях:
* призывнавоеннуюслужбуилинаправлениеназаменяющуюееальтернативнуюгражданскую службу;
* направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатскойдиссертациинасрок неболеетрехлет;
* предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возрастатрехлет.
	1. Статусмолодогоспециалистадоистечениясрокаегодействияутрачивается вследующихслучаях:
* расторжениетрудовогодоговорапоинициативемолодогоспециалиста;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновныедействиямолодогоспециалистапооснованиям,предусмотреннымтрудовымзаконодательствомРоссийскойФедерации;
* невыполнениеобязанностеймолодогоспециалиста,установленныхнастоящимПоложением.
	1. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерациииспытательныйсрокмолодомуспециалиступриприеменаработунеустанавливается.
	2. Обязанностируководителя(руководства)
		1. Руководство,признаваязначительнуюрольмолодыхспециалистовиработниковвсвоейдеятельности,принимает насебяследующиеобязательства:
* гарантироватьпредоставлениеработывсоответствиисполученнойвучебномзаведенииспециальностьюиквалификацией,атакжетребованиямиквалификационныххарактеристикдолжностейруководителейиспециалистов;
* создаватьусловиядляпроизводственнойипрофессиональнойадаптации;
* способствоватьразвитиюделовойкарьерысучетомпрофессиональныхзнаний,деловыхуменийиличностныхкачеств;
* направлятьнасеминары,стажировку,курсыповышенияквалификациисцельюуглублениязнанийвсфере профессиональнойдеятельности;
* организовыватькурсывнутрипредприятиясцельюознакомленияибыстрейшейадаптациимолодогоспециалиста.
	1. Гарантииикомпенсации,предоставляемыемолодомуспециалисту.
		1. Дляскорейшейадаптациимолодогоспециалистаиприобретенияимпрофессиональныхнавыковорганизуется,насрокдо одногогоданаставничество.
		2. Молодымспециалистам,работающимпобессрочномутрудовомудоговору,желающимобучатьсяввысшихучебныхзаведениях(заочнаяформаобучения) по востребованным специальностям, предоставляется оплачиваемое времяна подготовкуисдачуэкзаменов.
	2. Обязанности молодого специалиста.7.1.Молодойспециалистобязан:
* выполнятьтребованиятрудовогозаконодательстваиТрудовогокодексаРоссийскойФедерациииправилвнутреннеготрудовогораспорядка;
* добросовестноисполнятьсвоитрудовыеобязанности,возложенныенанеготрудовымдоговором;
* соблюдатьправилавнутреннеготрудовогораспорядка;
* соблюдатьтрудовуюдисциплину;
* соблюдатьтребованияпоохранетрудаиобеспечениюбезопасноститруда;
* проявлять творческуюинициативу,участвовать вразработке и внедренииинновационныхпрограмм;

***Приложение№2***

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено**назаседанииМСШПротокол№6 от 28.08.2021 г.РуководительМСШ Л.И.Лукашова | **«Утверждаю»**ДиректоршколыН.В.Иващенко Приказ№145/1-общ.от01.09.2021г. |

# ПОЛОЖЕНИЕ

**О МЕТОДИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ МОЛОДОГОПЕДАГОГА**

## 2021год

1. **Общиеположения.**
	1. Методическоесопровождениемолодогопедагогапредназначенодляобучениямолодыхспециалистов,начинающихинеимеющихпедагогическогообразованияпедагогов,имеющихстаждо3лет.

Методическоесопровождениемолодогопедагога–этопостояннодействующее профессиональноеобъединение,работающее в3секциях:

* методическогообъединенияучителейначальныхклассов;
	+ - секцияпедагоговдополнительногообразования;
		- секцияклассныхруководителей.
	1. Цель методического сопровождения – организация обучения и созданиеусловий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у нихвысоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии исамосовершенствовании.
	2. Задачиметодическогосопровождения:
		+ удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывномобразовании;
		+ выявлятьпрофессиональные,методическиепроблемывучебномпроцессеначинающихпедагоговисодействоватьихразрешению;
		+ способствовать формированию индивидуального стиля творческойдеятельностипедагогов;
		+ помочьмолодымпедагогамвнедритьсовременныеподходыипередовыепедагогические технологиивобразовательныйпроцесс.
		+ пропагандироватьпедагогическоемастерствоопытныхпреподавателейиоказыватьпомощьвсовершенствованиизнанийметодикиипедагогики;
		+ формироватьнавыкивпроведениидиагностикиисамодиагностики.
	3. Руководствоможетосуществлятьзаместитель директораилиметодист.
	4. Методическое сопровождение молодого педагога включает обучение поперспективным разноуровневым программам, составленным для разных категорийработниковсистемыобразования.Программыразрабатываютсяметодистами,руководителем,принимаютсяМетодическимСоветом,утверждаютсядиректоромшколы.
1. Полномочия.
	1. Организациягрупповыхзанятийдлямолодыхпедагогов,проведениепрактическихсеминарскихзанятий,научно-практическихконференций,заслушиваниеотчетовмолодыхпедагоговповопросаморганизацииучебнойдеятельностиипрофессиональномусамообразованию.
	2. Организацияизученияпрофессиональныхпотребностеймолодыхпедагогов,помощьвсамосовершенствовании.
	3. Организацияработпоизучениюпередовогопедагогическогоопыта вобразовательныхучреждениях.
	4. Назанятияхоказываетсятеоретическаяипрактическаяпомощьпедагогам по вопросамсаморазвитияиорганизацииобразовательного процесса:
* работасдокументацией,образовательнымипрограммами;
* современныеподходыкзанятию;
* культураанализаисамоанализазанятия,досуговогомероприятия;
* диагностикареальныхспособностейобучающихся;
* рефлексияпедагогическойдеятельности.
1. Организациядеятельности.
	1. Методическоесопровождениемолодогопедагогапроводитсявочно-заочной форме теоретических и практических занятий, а так же индивидуальныеконсультациивдистанционнойформе.
	2. К основным формам методического сопровождения молодого педагогаотносятся:
		* круглыестолы,семинарыпоучебно-методическимвопросам,творческиеотчетыпедагогов;
		* открытыезанятия(лекции,семинары),лабораторныеипрактическиезанятия;
		* лекции,сообщенияидискуссиипометодикеобученияивоспитания;
		* изучениепередовогопедагогическогоопыта.
2. Праваиобязанности.
	1. Участникиируководительимеютправо:
		* принимать участие в конференциях, творческих и педагогическихмастерских;
		* использоватьматериальнуюбазушколыдлясамообразования;
		* получатьконсультативнуюпомощьотпедагогов-наставников,повышатьсвоюквалификацию;
		* участвоватьвработепедагогическихсоветов,совещаниях,заседанияхметодическихобъединений.
	2. Участники и руководитель несут ответственность за выполнениепоставленныхпереднимизадач,функцийиобязанностей.
3. Документацияиотчетность.
	* + положениеметодическогосопровождения;
		+ банк данных о педагогах школы: количественный и качественный состав(возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончаниявысшегоучебногозаведения);
		+ отчетыоработе.

***Приложение№3***

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено**назаседанииМСШПротокол№6 от 28.08.2021 г.РуководительМСШ Л.И.Лукашова | **«Утверждаю»**ДиректоршколыН.В.Иващенко Приказ№145/1-общ.от 01.09.2021г. |

# ПОЛОЖЕНИЕ

**ОНАСТАВНИЧЕСТВЕ**

## 2021год

1. **Общиеположения.**
	1. Школьноенаставничество-разновидностьиндивидуальнойвоспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогическойдеятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначеннымина должность,покоторойонинеимеютопытаработы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными инравственнымикачествами,знаниямивобластиметодикипреподаванияивоспитания.

Молодойспециалист-начинающийучитель,какправило,овладевшийзнаниямиосновпедагогикипопрограммеВУЗа,проявившийжеланиеисклонностьк дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает своюквалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованномупланупрофессиональногостановления.

* 1. Школьноенаставничествопредусматриваетсистематическуюиндивидуальнуюработу опытногоучителяпоразвитию у молодогоспециалистанеобходимыхнавыковиуменийведенияпедагогическойдеятельности.Онопризванонаиболееглубокоивсестороннеразвиватьимеющиесяумолодогоспециалистазнаниявобластипредметнойспециализациииметодикипреподавания.
	2. Правовойосновойинституташкольногонаставничестваявляютсянастоящее Положение, другие нормативные актыМинистерства образования РФ,регламентирующиевопросыпрофессиональнойподготовкиучителейиспециалистовобразовательныхучреждений.

## Целиизадачи наставничества.

* 1. Цельюшкольногонаставничествавобразовательномучрежденииявляетсяоказаниепомощимолодымучителямвихпрофессиональномстановлении,а такжеформированиевшколекадровогоядра.
	2. Основнымизадачамишкольногонаставничестваявляются:
		+ привитиемолодымспециалистаминтересакпедагогическойдеятельностиизакрепление учителейвобразовательномучреждении;
		+ ускорение процесса профессионального становления учителя и развитиеспособностисамостоятельноикачественновыполнятьвозложенныенанегообязанностипозанимаемойдолжности;
		+ адаптацияккорпоративнойкультуре,усвоениелучшихтрадицийколлективашколыиправилповедениявобразовательномучреждении,сознательного итворческого отношенияквыполнениюобязанностейучителя.

## Организационныеосновынаставничества.

* 1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директорашколы.
	2. Руководстводеятельностьюнаставниковосуществляетметодистируководителиметодическихобъединений,вкоторыхорганизуетсянаставничество.
	3. Руководительметодическогообъединенияподбираетнаставникаизнаиболееподготовленныхучителей,обладающихвысокимуровнемпрофессиональнойподготовки,коммуникативныминавыкамиигибкостьюв

общении,имеющихопытвоспитательнойиметодическойработы,стабильныепоказатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делитьсяпрофессиональнымопытом,системноепредставлениеопедагогическойдеятельностииработешколы.Наставникдолженобладатьспособностямиквоспитательнойработеиможетиметьодновременнонеболее двухподшефных.

* 1. Кандидатурынаставниковсогласовываютсясдиректором.

**3.5**Назначениенаставникапроизводитсяприобоюдномсогласиипредполагаемогонаставникаимолодогоспециалиста,закоторымонбудетзакрепленприказомдиректорашколысуказаниемсроканаставничества.Какправило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одногогода.

* 1. Наставничествоустанавливаетсянадследующимикатегориямисотрудниковобразовательногоучреждения:
		+ впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудовогостажа педагогическойдеятельностивобразовательныхучреждениях;
		+ выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений,прибывшимивобразовательноеучреждение пораспределению;
		+ выпускникаминепедагогическихпрофессиональныхобразовательныхучреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющимитрудовогостажапедагогическойдеятельностивобразовательных учреждениях;
		+ учителями,переведенныминадругуюработу,есливыполнениеимислужебныхобязанностейтребуетрасширенияиуглубленияпрофессиональныхзнанийиовладенияновымипрактическиминавыками;
		+ учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведенияуроковвопределенномклассе(поопределеннойтематике).
	2. Заменанаставникапроизводитсяприказомдиректорашколывслучаях:
		+ увольнениянаставника;
		+ переводанадругуюработуподшефногоили наставника;
		+ привлечениянаставникакдисциплинарнойответственности;
		+ психологическойнесовместимостинаставникаиподшефного.
	3. Показателямиоценкиэффективностиработынаставникаявляетсявыполнениецелейизадачмолодымучителемвпериоднаставничества.Оценкапроизводитсянапромежуточномиитоговомконтроле.
	4. Для мотивации деятельности наставнику 1развчетверть поитогамработы директор школы выплачивает премию. За успешную многолетнюю работунаставникотмечаетсядиректоромшколыподействующейсистемепоощрениявплотьдопредставлениякпочетнымзваниям.

## Обязанностинаставника:

* + - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственныхнормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста позанимаемойдолжности;
		- разрабатыватьсовместносмолодымспециалистомпланпрофессиональногостановленияпоследнегосучетомуровняегоинтеллектуального

развития,педагогической,методическойипрофессиональнойподготовкипопредмету;

* + - изучатьделовыеинравственныекачествамолодогоспециалиста,егоотношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям,увлечения,наклонности,кругобщения;
		- проводитьнеобходимоеобучение;контролироватьиоцениватьсамостоятельноепроведениемолодымспециалистомучебныхзанятийивнеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом Планпрофессиональногостановления;даватьконкретныезаданиясопределеннымсрокомихвыполнения;контролироватьработу,оказыватьнеобходимуюпомощь;
		- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладениипедагогической профессией, практическими приемами и способами качественногопроведения занятий,выявлятьисовместно устранятьдопущенныеошибки;
		- личнымпримеромразвиватьположительныекачествамолодогоспециалиста,корректироватьегоповедениевшколе,привлекатькучастиювобщественнойжизниколлектива,содействоватьразвитиюобщекультурногоипрофессиональногокругозора;
		- участвоватьвобсуждениивопросов,связанныхспедагогическойиобщественнойдеятельностьюмолодогоспециалиста,вноситьпредложения оегопоощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;вестидневникработынаставникаипериодическидокладыватьруководителюметодическогообъединенияопроцессеадаптациимолодогоспециалиста,результатахеготруда;
		- подводитьитогипрофессиональнойадаптациимолодогоспециалиста,составлятьотчетпоитогамнаставничествасзаключениеморезультатахпрохожденияадаптации,спредложениямиподальнейшейработемолодогоспециалиста.

## Праванаставника:

* + - ссогласияметодиста(руководителяметодическогообъединения)подключатьдлядополнительногообучениямолодогоспециалистадругихсотрудниковшколы;
		- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и вписьменнойформе.

## Обязанностимолодогоспециалиста.

* 1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставникаутверждается приказомдиректорашколы.
	2. Впериоднаставничествамолодой специалистобязан:
		+ изучатьнормативныедокументы,определяющиеегослужебнуюдеятельность,структуру,штаты,особенностидеятельностишколыифункциональныеобязанностипозанимаемойдолжности;
		+ выполнятьпланпрофессиональногостановлениявустановленныесроки;
		+ постоянноработатьнадповышениемпрофессиональногомастерства,овладеватьпрактическиминавыкамипозанимаемойдолжности;
		+ учитьсяунаставникапередовымметодамиформамработы,правильностроитьсвоивзаимоотношениясним;
		+ совершенствоватьсвойобщеобразовательныйикультурныйуровень;
		+ периодически отчитываться о своей работе перед наставником ируководителемметодическогообъединения.

## Правамолодогоспециалиста.

Молодойспециалистимеетправо:

* + - вносить на рассмотрение администрации школы предложения посовершенствованиюработы,связаннойснаставничеством;
		- защищатьпрофессиональнуючестьидостоинство;
		- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку егоработы,даватьпонимобъяснения;
		- повышатьквалификациюудобнымдлясебяспособом.

## Руководствоработойнаставника.

* 1. Организацияработы наставниковиконтрольихдеятельностивозлагаетсяна методиста.
	2. Методистобязан:
		+ представитьназначенногомолодогоспециалистаучителямшколы,объявитьприказозакреплениизанимнаставника;
		+ создатьнеобходимыеусловиядлясовместнойработымолодогоспециалиста сзакрепленнымза нимнаставником;
		+ посетитьотдельныеурокиивнеклассныемероприятияпопредмету,проводимыенаставникомимолодымспециалистом;
		+ организоватьобучениенаставниковпередовымформамиметодаминдивидуальнойвоспитательнойработы,основампедагогикиипсихологии,оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы смолодымиспециалистами;
		+ изучить,обобщитьираспространитьположительный опыт организациинаставничества вобразовательномучреждении;
		+ определитьмерыпоощрениянаставников.
	3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодымиспециалистаминесутруководителиметодическихобъединений.

Руководительметодическогообъединенияобязан:

* + - рассмотретьназаседанииметодическогообъединенияиндивидуальныйпланработынаставника;
		- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей всоответствииснастоящимПоложением;
		- осуществлятьсистематическийконтрольработынаставника;
		- заслушатьиутвердитьназаседанииметодическогообъединенияотчетымолодогоспециалистаинаставникаипредставитьихметодисту.

## Документы,регламентирующиенаставничество.

* + - настоящееПоложение;
		- приказдиректорашколыоборганизациинаставничества;
		- планыработыпедагогического,методическогосоветов,методическихобъединений.

***Приложение№4***

## ПЛАН РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГОКОЛЛЕКТИВА

**СМОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Содержаниедеятельности** | **Срокиисполнения** | **Ответственный** |
| 1. | Разработкаиутверждениеплана работы с молодымиспециалистами | Август | Директоршколы,Зам. директора поУВР |
| 2. | Диагностикапрофессиональнойкомпетентности иадаптационных способностейучителей.Диагностика личностныхособенностей(темперамент,характер,тревожность,ценностные ориентации,показателиздоровья).Беседа: знакомство учителя страдициямишколы,склассами,в которых учитель будетпреподавать | Сентябрь | Зам. директора поУВР, ВР, психологшколы |
| 3. | Закрепление наставников замолодымиспециалистами | Сентябрь | Директоршколы,Зам. директора поУВР |
| 4. | Разработка рекомендаций порезультатамдиагностики(стратегия поведения с детьми,коррекцияповедения,рекомендации по адаптации вновомколлективе) | Октябрь | Зам. директора поУВР,ВР |
| 5. | Диагностикапедагогическихпроблем молодыхспециалистов, выработканеобходимыхрекомендаций | Первоеполугодие | Зам.директорапоУВР, ВР,учителя –наставники,руководителиШМО |
| 6. | Посещениеуроков. | Втечение | Зам. директорапо |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Анализ воспитательнойдеятельности.Посещение классных часов,внеурочных и открытыхмероприятий.**Итог:** справка о стилепедагогической деятельностиучителя | учебногогодаМай | УВР, ВР, учителя –наставники,руководительМСШ |
| 7. | Разработкарекомендацийпоучету психологических ивозрастных особенностейшкольников,скоторымиработает молодойучитель | Сентябрь -октябрь | Психологшколы |
| 8. | Организацияшколымолодогоучителя | Сентябрь, ноябрь,январь | Зам. директора поУВР, руководительМСШ,учителя –наставники |
| 9. | Анализпроцессаадаптациимолодыхспециалистов:Проведениеопросаучащихся,учителей – наставников оработе новогоучителя;Сравнение результатовдиагностики в сентябре срезультатамив декабре | Декабрь | Зам. директора поУВР, руководительМСШ,учителя –наставники, |
| 10. | Анализ процесса адаптациимолодыхспециалистов.Проведениеопросаучащихся,учителей – наставников оработеновогоучителя;.Сравнение результатовдиагностикивсентябре срезультатамивдекабреимае.Динамикаизменений | Май | Зам. директора поУВР, руководительМСШ,учителя –наставники |
| 11. | Анализ уровня необходимойпрофессиональнойпомощиучителямвих | Июнь | Зам. директора поУВР,ВР,руководительМС, |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | профессиональномстановлении (оценкаэффективностиирезультативности работы смолодымиспециалистами) |  | учителя–наставники |
| 12. | Индивидуальноепсихологическоеконсультирование | В течениеучебногогода | Психологшколы |

***Приложение№5***

## ПЛАНРАБОТЫНАСТАВНИКА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Месяц** | **Содержаниеработы** | **Ответственные** |
| Сентябрь | 1. Часобщения"Расскажио себе"
2. Знакомство молодых специалистов страдициямишколы,правиламивнутреннегораспорядка,уставом
3. Закреплениенаставников
4. Изучение содержания учебных программ,нормативных документов по организацииучебновоспитательногопроцесса
5. Изучение нормативной правовойдокументациипоправамильготаммолодыхспециалистов
6. Ознакомление с требованиями оформленияклассногожурнала,журналовфакультативныхи

кружковыхзанятий | АдминистрацияшколыДиректоршколыРуководителиметодическихобъединенийЗам. директора поУВР, председательпрофкомаЗам.директорапоУВР |
| Октябрь | 1. Круглыйстол"Основныепроблемымолодогоучителя"
2. Практикум по разработке тематическихпоурочныхплановиплановвоспитательнойработы
3. Практическое занятие "Как работать стетрадямиидневникамиучащихся.Выполнениеединыхтребованийк ведениютетрадей"
4. Часпсихолога"Какбыстрееадаптироватьсяв

школе" | Зам.директорапоУВРПедагоги-наставникиЗам.директорапоУВР,педагоги-наставники |
| Ноябрь | 1. Консультация "Проектировочнаядеятельностьклассногоруководителяипланированиевоспитательнойработы"
2. Семинар-практикум "Методика проведениявнеклассныхмероприятийипраздников"
 | Зам.директорапоУВРПедагоги-наставникиЗам.директорапоУВР |
| Декабрь | 1. Консультация"Современныйурок:структураиконструирование"
2. Семинар-практикум"Анализурока.Виды

анализа". Посещение уроков наставников и ихструктурныйанализ | Зам.директорапоУВРПедагоги-наставники |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Январь | 1. Семинар-практикум "Эффективность урока –результат организации активной деятельностиучащихся"
2. Мастерклассы:"Использованиесовременных

образовательныхтехнологийвучебномпроцессе" | Зам.директорапоУВРПедагоги-наставники |
| Февраль | 1. Посещениеуроковумолодыхспециалистов
2. Практикум"Оптимизациявыбораметодовисредств обучения при организации различныхвидовурока"
3. Обзорпериодическойпедагогическойпечати
 | Педагоги-наставникиЗам.директорапоУВРЗав. школьнойбиблиотекой |
| Март | 1. Практическое занятие "Организацияиндивидуальной работы с учащимися"(посещение уроков молодых учителей,самоанализуроков)
2. Час психолога. "Проблемы дисциплины науроках".Практикумпорешениюпедагогических

ситуаций | Зам.директорапоУВРПедагоги-психологи |
| Апрель | 1. Практикум"Содержание,формыиметодыработыпедагогасродителями"
2. Часпсихолога
 | Зам.директорапоУВРПедагоги-психологи |
| Май | 24. Подведение итогов работы "Школы молодогоучителя", семинар или аукцион педагогическихидей, или методическая выставка достижениймолодогоучителя | ДиректоршколыЗам.директорапоУВР,педагоги-наставники |

***Приложение№6***

## АНКЕТА

**ДЛЯИЗУЧЕНИЯТРУДНОСТЕЙВРАБОТЕМОЛОДОГОСПЕЦИАЛИСТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п\п | Аспектпедагогическойдеятельности | Степеньзатруднения |
| Оченьсильная | Сильная | Средняя | Нетзатруднений |
| 1. | Тематическоепланирование |  |  |  |  |
| 2. | Поурочноепланирование |  |  |  |  |
| 3. | Овладение содержанием новыхпрограммиучебников |  |  |  |  |
| 4. | Умениепоставитьцелиурока |  |  |  |  |
| 5. | Умениеотобратьматериалкурокувсоответствииспоставленнойцелью. |  |  |  |  |
| 6. | Использование разнообразныхэффективныхформобучения |  |  |  |  |
| 7. | Использование элементовсовременных педагогическихтехнологий |  |  |  |  |
| 8. | Проведение*практическихработ*,предусмотренныхпрограммой |  |  |  |  |
| 9. | Выявлениетипичныхошибокизатрудненийшкольниковвучении |  |  |  |  |
| 10. | Организацияразноуровневой ииндивидуальнойработысучащимися |  |  |  |  |
| 11. | Использование межпредметныхсвязей |  |  |  |  |
| 12. | Владениедиагностическимиме-тодамииинструментарием |  |  |  |  |
| 13. | Учетиоценкаучебныхдостижений |  |  |  |  |
| 14. | Работасодареннымидетьми |  |  |  |  |
| 15. | Работа*с*неуспевающими |  |  |  |  |
| 16. | Обеспечениедисциплиныиактивноговниманиянауроке |  |  |  |  |
| 17. | Умение провести самоанализурока |  |  |  |  |
| 18. | Умениепровестианализурокадругогоучителя |  |  |  |  |
| 19. | Организациявнекласснойработыпопредмету |  |  |  |  |
| 20. | Развитиеинтересакпредмету,потребностейкзнаниям |  |  |  |  |
| 21. | Планирование самообразования иповышениепедагогическогомастерства |  |  |  |  |
| 22. | Описание собственногоопытаработы |  |  |  |  |

***Приложение№7***

## АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ(ИТОГИ ПЕРВОГОГОДА РАБОТЫ)

1. Удовлетворяетливасуровеньметодическогосопровождения,взаимодействияснаставником?
	* Да
	* Нет
	* Частично
2. Какихзнаний, умений,навыковилиспособностейвамнехваталовначальныйпериодпедагогическойдеятельности

(допишите)?

1. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаетеиспытыватьтрудности?
	* проведенииуроков
	* проведениивнеклассныхмероприятий
	* общениисколлегами,администрацией
	* общениисучащимися,ихродителями
	* другое(допишите)
2. Представляетлидляваструдность:
	* формулироватьцели урока
	* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализациицелейурока
	* подготавливатьдляучащихсязаданияразличнойстепенитрудности
	* организовыватьсотрудничествомеждуучащимися
	* развиватьтворческиеспособностиучащихся
	* другое

(допишите)

\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональнойкомпетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь(пронумеруйте впорядкевыбора):
	* cамообразованию
	* практико-ориентированномусеминару
	* курсамповышенияквалификации
	* творческимлабораториям
	* индивидуальнойпомощисосторонынаставника
	* методическимнеделям уровнейобразования
	* другое

(допишите)

1. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированныхсеминаровдляповышениясвоейпрофессиональной компетентности, товкакомиз

нихвыпринялибыучастиевпервую, вовторуюит. д.очередь(пронумеруйтевпорядке выбора):

* + типыуроков,методикаихподготовкиипроведения
	+ методы обучения и их эффективное использование в образовательномпроцессе
	+ урегулированиеконфликтныхситуаций
	+ формыработысродителями
	+ формыиметодыпедагогическогосотрудничествасучащимися
	+ другое(допишите)

***Приложение№8***

## ПРОГРАММА ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯМОЛОДОГОСПЕЦИАЛИСТА

(Ф.И.О.учителя)

1. Решениеосопровождениипринято

 (дата)

1. Индивидуальноесопровождениеведет

(Ф.И.О.специалиста)

1. Ворганизациисопровожденияпринимаютучастие

(Ф.И.О.специалистов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержаниепунктапрограммы | Сроквыполнения | Деятельность |
|  |  | сопровождаемого | сопровождающего | совместная |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

ПрограммаиндивидуальногосопровожденияМСзаIчетверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемыемероприятия** | **Срок****исполнения** | **Результат** |
|  | Сентябрь-октябрь |  |
| 1.Нормативно-правоваябазашколы(программы,ФГОС,методическиезаписки),правилавнутреннегораспорядка,уставшколы. | 06.09.2024 | Проведёнинструктаж |
| 2.Знакомство с положениями оведении дневников учащихся, оедином орфографическомрежимекведениютетрадейивнешнемвиде учащихся. | 03.09.2024 | Проведён инструктаж. Практическоезанятие. |
| 3. Разработка и изучениерабочихучебныхпрограммикалендарно-тематическихплановпоучебнымпредметамипрограммы воспитательнойработы. ОрганизацияработывГИС «Электронноеобразование» | 03.09.2024-10.09.2024 | Практическоезанятие. |
| 4.Оказаниепомощиввыбореметодической темы по | 13.09.2024 | Выбрана тема:«Формирование навыка |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| самообразованию. |  | правописаниябезударныхгласных в корне как средствоповышенияграмотностиписьма» |
| 5.Час общения «Основныепроблемымолодогоучителя» | 16.10.2024 | Выявлены затруднения вработе. |
| 6. Посещение молодымспециалистомуроковпедагога-наставника. | 07.10.24-22.10.24 | Обмен опытом. |
| 7.Проектирование содержанияродительскогособрания. | 14.10.2024 | Практическоезанятие. |
| 8.Обучение составлениюотчётности по окончаниючетверти. | 21.10.2024 | Практическоезанятие. |

ПрограммаиндивидуальногосопровожденияМСзаIIчетверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемыемероприятия** | **Срокисполнения** | **Результат** |
|  | Ноябрь-декабрь |  |
| 1.Культуравнешнеговидаиречипедагога.Профессиональнаяэтикапедагога. | 08.11.2024 | Беседасмолодым специалистом. |
| 2.Посещение молодымспециалистом уроков педагога-наставника. | 15.11.202422.11.2024 | Практическое занятие. Анализурока. |
| 3.«Современныйурок:структураиконструирование». | 02.12.2024 | Консультация–практикум. |
| 4. Воспитательная деятельность.методикапроведениявнеклассныхмероприятийипраздников. | В течениечетверти | Практическоезанятие. |
| 5. Посещение уроков молодогоспециалиста педагогом-наставником. | 13.12.2024-17.12.2024 | Практикум.Анализурока. |
| 6.Организация работы в ГИС«Электронноеобразование» | В течениечетверти | Систематическоезаполнениед/зивыставлениетекущихотметок. |
| 7.Консультация«Организацияиндивидуальныхзанятийсразличными категориямиучащихся» | 20.12.2024 | Консультация-практикум. |
| 8.Тренинг «Учусь строитьотношения» | 23.12.2024 | Тренинг.Анализ педагогическихситуаций. |

ПрограммаиндивидуальногосопровожденияМСзаIIIчетверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемыемероприятия** | **Срокисполнения** | **Результат** |
|  | Январь-март |  |
| 1.Использование современныхобразовательных технологий вучебномпроцессе. | 21.01.2025 | Собеседование |
| 2.Самоанализурока(знакомствососхемой самоанализа) | 03.02.2025 | Самоанализ одного из своихуроков. |
| 3.Эффективностьурока–результаторганизации активной деятельностиучащихся. | 14.02..2025 | Собеседование.Консультация. |
| 4.Посещение педагогом-наставникомуроков молодого специалиста сцельювыявлениязатруднений,оказанияметодическойпомощи. | 17.02.202525.02.2025 | Выявление затруднений.Консультация. |
| 5.Домашнеезадание:как,сколько,когда.Видыконтроляиоценки. | 04.03.2025 | Практическоезанятие |
| 6.. Психолого-педагогическиетребованиякпроверке, учётуиоценкезнанийучащихся | 10.03.2025 | Практическоезанятие |
| 7. Изучение положения опромежуточнойаттестацииучащихся | 14.03.2025 | Собеседование |
| 8. Час психологии: «Проблемыдисциплины на уроках. Причиныконфликтныхситуаций» | 24.03.2025 | Практикумпоразрешениюпедагогических ситуаций.Анализконфликтныхситуаций. |
| 9.Методикапроведениявнеклассногомероприятия. | 18.03.2025 | Консультация-практикум. |

ПрограммаиндивидуальногосопровожденияМСзаIVчетверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемыемероприятия** | **Срокисполнения** | **Результат** |
|  | Апрель-май |  |
| 1.Содержание,формыиметодыработыпедагогасродителями. | 07.04.2025 | Собеседование,консультация. |
| 2.Анкета «Профессиональныезатруднения. Степенькомфортностинахождениявколлективе» | 15.04.2025 | Анкетирование. Выявлениезатруднений. |
| 3.Выступление потемесамообразованиянаМОучителейначальныхклассов | 12.05.2025 | Анализсвоейработыпотемесамообразования |
| 4.Посещениепедагогом-наставникомуроковмолодогоспециалиста. | Апрель– май2025 | Практическоезанятие. |
| 5.ИзучениеКИМк | Май2025 | ИзучениеКИМов(практическое |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| промежуточнойаттестации |  | занятие) |
| 6.Анкета«Оценкасобственногоквалификационногоуровня» | 20.05.2022 | Анкетирование,оценивание. |
| 7.Правилазаполнения«Личногоделаучащегося» | 22.05.2022 | Консультация-практикум. |
| 5.Рефлексия«Моидостижениязапрошедшийгод» | 26.05.2025 | Рейтинговаяоценка |

Картаиндивидуальногосопровождения (Ф.И.О.учителя)

|  |  |
| --- | --- |
| Преподаваемыйпредмет |  |
| Общийпедагогическийстаж |  |
| Стаж работывОУ |  |
| Нагрузкавучебномгоду |  |
| Всегоучебнойнагрузки |  |
| Классы,вкоторыхпреподаетучитель |  |
| Реализуемыепрограммы(поклассам) |
| Класс | Программа | Планирование | Учебныйкомплекс |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Впроцессеработыккартеиндивидуальногосопровожденияприлагаются:

* сравнительныйанализработучащихсядоипослеработыпосопровождениюучителя;
* сравнительныйанализработитестовдоипослеработыпосопровождениюучителя;
* сравнительный анализ личных материалов учителя (планов, конспектов,разработок,дидактическихматериалов)доипослеработыпосопровождениюучителя;
* результатыанкетированияучащихся(администрацией,методистом,наставником,психологом,самимучителемидр.).

***Приложение№9***

**МЕТОДИКАПРОВЕДЕНИЯ«ДЕЛОВОЙИГРЫ»**

**СМОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИВНАЧАЛЬНОЙШКОЛЕ**

Деловаяиграпредполагаетбольшуюпредварительнуюработу,вкоторойпедагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства:наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения.Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игрузапланироватькакчастьмероприятия,отведенногоназакреплениеполученныхзнанийпопроблеме.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациямипопроблеме.

Необходимо выделить2или3 командыпо4-5человек.

Одна из команд является экспертной – это наиболее компетентные педагогипообсуждаемойпроблеме.

Каждойкомандевручаетсякарточка,выбираетсякапитан,которыйбудетоглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время дляподготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяетсяжребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающейгруппе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В концеигрыопределяетсякоманда–победительзалучший(обстоятельный,полный,доказательный)ответ.

*Деловыеигры бываютследующихвидов:*

* имитационные, где осуществляется копирование с последующиманализом;
* управленческие,вкоторых осуществляетсявоспроизведениеконкретныхуправленческихфункций;
* исследовательские,связанныеснаучно-исследовательскойработой,гдечерезигровуюформуизучаются методикипоконкретнымнаправлениям;
* организационно-деятельные(участникиэтихигрмоделируютраннеенеизвестное содержаниедеятельностипоопределеннойтеме);
* игры-тренинги(упражнения,закрепляющиетеили иныенавыки);
* игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритмкаких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенногопроекта.Примером проективных игрможет бытьтема:«Как провести итоговыйпедсовет?»(илиродительское собрание,илипрактическийсеминар идругое).

Приорганизацииипроведенииделовойигрырольруководителяигрыразлична– до игры он инструктор, впроцессе ее проведения– консультант,напоследнемэтапе–руководительдискуссии.

*Основная цель игры* – живое моделирование образовательно-воспитательногопроцесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстраяадаптацияк обновлению содержания,формированиеу них интереса икультурысаморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогическихтехнологий.

*Методика организацииипроведения:*

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:1.Конструированиеигры:

* четкосформироватьобщуюцель игрыичастныецелидляучастников;
* разработатьобщиеправилаигры.
	1. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определеннойдидактическойцели:
* руководительразъясняетучастникамсмыслигры,знакомитсобщейпрограммойиправилами,распределяетролииставитпередихисполнителямиконкретныезадачи,которыедолжныбытьимирешены;
* назначаютсяэксперты,которыенаблюдаютходигры,анализируютмоделируемые ситуации,даютоценку;
* определяютвремя, условияидлительностьигры.
	1. Ходигры.
	2. Подведениеитогов,подробныйанализигры:
* общаяоценкаигры,подробныйанализ,реализацияцелейизадач,удачныеислабыестороны,ихпричины;
* самооценкаучастникамиисполненияполученныхзаданий,степеньличнойудовлетворенности;
* характеристика профессиональных знаний и умений, выявленныхвпроцессеигры;
* анализиоценкаигрыэкспертами.

*Примерныйпорядокпроведенияделовойигры:*

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведенияделовой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами,выносимымина обсуждение.Участникиигрыразбиваются на подгруппыпо3-5человек.Вкаждойподгруппеизбираетсялидер,вобязанностикотороговходиторганизация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертнаягруппа всоставе3-5человек.

Руководительраспределяетвопросымеждуигровымиподгруппами,предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организуетдискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игрыпредоставляется5минут,втечениекоторыхлаконично,ноаргументированноследуетвыделитьглавное,обосноватьидею,обосновать,«защитить»ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения можетподготовитьпроектрекомендаций(практическихсоветов)порассматриваемойпроблеме,обсудитьиопределитьединыепозициипедагоговвпрактическойдеятельности.

Экспертнаякомиссиясообщаеттакжепринятыееюрешенияобоценкесодержаниявыступлений,активностиучастников,результативностиподгруппвделовойигре.*Критериемдлятакойоценки*можетслужитьколичествоисодержательностьвыдвинутыхидей(предложений),степеньсамостоятельностисуждений,ихпрактическаязначимость.

Взаключениируководительподводититогигры.

***Приложение№10***

## КРИТЕРИИОЦЕНКИКАЧЕСТВАРАБОТЫМОЛОДОГОСПЕЦИАЛИСТА

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии** | **Максимальноеколичество****баллов** |
| **Показателикачестваобразования** |
| Наличиепобедителейипризеровсмотров,конкурсов,НПК,олимпиад(поутвержденномуперечню), спортивныхсоревнований | 8 |
| Качествообученияпообразовательномуучреждению | 7 |
| Выполнение муниципального задания в части достижения учрежденияплановыхпоказателейпообразовательным результатам икачествуобучения | 8 |
| **ИТОГО** | **23** |
| **Деятельностьпосозданиюусловийдляповышениякачестваобразования** |
| Результативностьучастиявпрофессиональныхконкурсах,грантахит.п.. | 10 |
| Участие в экспериментальных проектах, организация инновационнойдеятельности | 10 |
| Реализацияпрограммдополнительногообразованиядетейнабазеобразовательнойорганизации | 8 |
| Реализациямероприятийпопривлечениюмолодыхпедагогов | 10 |
| Участие в системе работы с педагогами, способствующая ихпрофессиональному ростуи выполнению муниципального задания(диагностика и мониторинг уровня профессионального мастерства,инновационныеидифференцированныеформыработыспедагогами,разработкаипубликацияметодическихрекомендаций) | 5 |
| Реализациясоциокультурныхпроектов(школьныймузей,театр, социальныепроекты) | 5 |
| **ИТОГО** | **48** |
| **Деятельностьнаправленнаянаобеспечениефункционированияучреждения** |
| Отсутствиеправонарушений,совершенныхобучающимисяилиприихучастии | 9 |
| Соответствиедеятельностиобразовательногоучреждениятребованиямзаконодательствавсфереобразования | 7 |
| Благоустройствошкольнойтерритории | 6 |
| Участиев работеоргановобщественногосамоуправленияи социальныхпартнеров | 6 |
| **ИТОГО** | **29** |
| **ВСЕГО** | **100** |