

1. Общие положения.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых пора зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

**Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:** создание в МКОУ ООШ №12 пос.Ленинский условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и сформировать план по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

**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 педагогических объединений;
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:

1. Этапы работы.

**I этап - 1-й год работы**: **теоретический (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 ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В школе организована деятельность «Школы молодого педагога».

**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.

1. этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

**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.
1. этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

**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.

* 1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом ***трех аспектов*** их деятельности:
1. Учитель наставник, руководитель ШМО – молодой специалист:
	* создание условий для адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
	* помочь овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками;
	* обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
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.
	1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
		+ беседы;
		+ собеседования;
		+ тренинговые занятия;
		+ встречи с опытными учителями;
		+ открытые уроки, внеклассные мероприятия;
		+ тематические педсоветы, семинары;
		+ методические консультации;
		+ посещение уроков;
		+ взаимопосещение уроков;
		+ анкетирование, тестирование;
		+ участие в различных мероприятиях;
		+ прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.
	2. Организация наставничества.

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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого- педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

* 1. Психологическая поддержка молодых специалистов.

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 состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.
	1. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

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;
		- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.
	1. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

В МКОУ ООШ №12 пос.Ленинский 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;
		- 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;
		- 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 конференций;
		- посещение курсов повышения квалификации.

ПЛАН

**РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

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

Прогнозируемый результат:

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

Формы работы:

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

Основные виды деятельности:

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

Планирование работы

1. год. Этап – теоретический (адаптационный).

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

Задачи:

* 1. определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
	2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
	3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

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

Формы работы:

* + - индивидуальные консультации;
		- посещение уроков;
		- тренинг, заседания круглого стола.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работына 2023 - 2024 учебный год | До 3 сентября | Заместительдиректора по УВР, руководительШМО |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагога ми-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор ОУ |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов «на входе». | До 10 сентября | Психолог |
| 4 | Теоретическое занятие. Понятия «программа»,«календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению электронногожурнала. | Сентябрь | Заместитель директора по УВР, наставники |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодогоспециалиста. | Сентябрь,втечение месяца | Замдиректор по УВР |
| 6 | Распределение молодых специалистов по уровням, составление качественного состава | До 1 октября | Заместитель директора по УВР,психолог |
| 7 | Занятие «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификациитипологии уроков. Типы, виды уроков. | Октябрь | Заместитель директора по УВР, наставники |
| 8 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | Ноябрь | Заместитель директора по УВР, молодые специалисты,наставники |
| 9 | Занятие «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия | Декабрь | Заместительдиректора по УВР, наставники |
| 10 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Декабрь | Замдиректор по УВР, молодые специалисты,наставники |
| 11 | Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения идиагностики на предмет выявления ипредупреждения ошибок в работе молодого специалиста | Январь,втечение месяца | Замдиректор по УВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12 | Заседание круглого стола. Тренинг«Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие. | Январь | Замдиректор по УВР, психолог, социальный педагог,наставники |
| 13 | Занятие «Изучение методических разработок«Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока | Февраль | Замдиректор по УВР,наставники |
| 14 | Посещение уроков опытных педагогов,обсуждение, составление карты анализа урока | Март | Замдиректор по УВР, молодые специалисты,наставники |
| 15 | Посещение уроков опытных педагогов,обсуждение, составление карты анализа урока | Март | Замдиректор по МР, молодые специалисты,наставники |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степеникомфортности учителя вколлективе. | Май | Психолог |
| 17 | Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодогоспециалиста | Май | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя- наставники |
| 18 | Составление отчета работы МО за 2023 –2024 учебный год. | Июнь | Замдиректор поУВР,руководитель ШМО |

1. год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

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

Задачи:

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

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

Формы работы:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы «ШМО» на 2024 - 2025учебный год | До 3 сентября | Заместитель директора по УВР,руководитель ШМО |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на«входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | До 10сентября | Психолог |
| 4 | Занятие «Составление календарно- тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию. | Сентябрь | Замдиректор по УВР,руководитель ШМО |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнемработы молодогоспециалиста. | Сентябрь, втечение месяца | Замдиректор по УВР |
| 6 | Занятие «Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы | Октябрь | Замдиректор поВР, психолог, наставники |
| 7 | Посещение уроков опытныхпедагогов, обсуждение | Октябрь | Замдиректор поУВР, молодые специалисты,наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 8 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Ноябрь | Замдиректор по УВР, молодые специалисты,наставники |
| 9 | Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя» | Декабрь | Психолог |
| 10 | Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени | Январь | Замдиректор по УВР,руководитель ШМО,наставники |
| 11 | Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темысамообразования. | Январь | Замдиректор по МР |
| 12 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | Февраль | Замдиректор по УВР,молодые специалисты |
| 13 | Занятие «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. | Март | Замдиректор по УВР,руководительШМО |
| 14 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Март | Замдиректор по УВР,наставники, молодыеспециалисты |
| 15 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятияврамках предметной декады | По графику декад | Заместитель директора по УВР,молодые специалисты, руководитель ШМО |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений | Май | Психолог |
| 17 | Заседание ШМО. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | Май | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя- наставники, руководительШМО |
| 18 | Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год. | Июнь | Замдиректор по УВР,руководитель ШМО |

1. год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

* 1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
	2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
	3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

* + - индивидуальные, групповые консультации;
		- посещение уроков;
		- мастер-классы;
		- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
		- выступления на педсоветах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2025 – 2026 учебный год | До 3 сентября | Заместительдиректора по УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов запедагогами-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | До 10 сентяб- ря | Психолог |
| 4 | Занятие «Понятия «Элективные курсы»,«Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, факультативных курсов. | Сентябрь | Замдиректор по УВР |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | Сентябрь | Замдиректор по УВР,руководитель ШМО |
| 6 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия врамках предметной декады ШМО. | По графику декад | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя-наставники |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение. | Октябрь | Замдиректор поУВР, молодые специалисты |
| 8 | Занятие « Система работы с одареннымидетьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности.Принципы и подходы в работе с одаренными детьми | Ноябрь | Замдиректор по УВР, психолог,учителя- наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Ноябрь | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, руководительШМО |
| 10 | Занятие «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методыдиагностики, критериального оценивания | Январь | Замдиректор по УВР, учителя- наставники |
| 11 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | Январь | Замдиректор по УВР,руководитель ШМО,молодые специалисты |
| 12 | Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изученияработы молодого специалиста за определенный периодвремени | Февраль | Замдиректор по УВР |
| 13 | Проведение открытого классного часа | Март | Замдиректор поВВР |
| 14 | Организация и проведение декады молодого специалиста(открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления). | Апрель | Заместитель директора по УВР,руководитель ШМО |
| 15 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений. | Май | Психолог |
| 16 | Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста.Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работыпо оказаниюучителям наставническойпомощи | Май | Замдиректор по УВР, учителя- наставники, руководительШМО |
| 17 | Составление отчета работы «ШМС» за прошедший учебный год. | Июнь | Замдиректор поУВР, руководитель ШМО |

1. Планируемые результаты программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

* + закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
	+ подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
	+ совершенствование системы научно-методической работы школы;
	+ повышение качества образования;
	+ повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

Приложение №1

**Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами: Директор школы:**

* знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
* разъясняет молодому специалисту права и обязанности учителя;
* определяет должностные обязанности;
* назначает учителей – наставника;
* на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;

Заместитель директора:

* определяет рабочее место педагога;
* знакомит с условиями работы;
* проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
* составление расписания уроков;
* посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
* знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

* вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
* проводит с молодыми специалистами индивидуальные собеседования;
* знакомит с учителями- предметниками, методической темой.

Наставник:

* совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
* дает нужные советы и рекомендует необходимые для работы источники;
* вместе со своим наставляемым посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
* привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
* учит составлению календарно-тематических планов;
* знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
* посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего наставляемого и проводит их разбор.

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МКОУ ООШ №12 пос.Ленинский

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

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

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

* 1. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.
	2. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.
1. Цели и задачи наставничества
	1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.
	2. Основными задачами школьного наставничества являются:
* привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
* ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
1. Организационные основы наставничества.
	1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
	2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.
	3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:
* впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
* выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывши- ми в образовательное учреждение по распределению;
* учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.
	1. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях.
	2. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
	3. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по

действующей системе поощрения.

1. Обязанности наставника:
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.
1. Обязанности молодого специалиста.
	1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании ШМО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОУ.
	2. В период наставничества молодой специалист обязан:
* изучать Законы «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.
1. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

* вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
* знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
* посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
* повышать квалификацию удобным для себя способом;
1. Документы, регламентирующие наставничество.
	1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
* настоящее Положение;
* приказ директора ОУ об организации наставничества;
* планы работы наставника;
* протоколы заседаний наставника;
1. Общие положения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

О ШКОЛЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

* 1. Настоящее положение определяет деятельность методической работы в О У с м о л о д ы м специалистами.
	2. ШМС действует в соответствии с Уставом учреждения образования, приказом руководителя учреждения, настоящим положением.
1. Цели, задачи и виды деятельности.
	1. Целью создания наставничества является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности.
	2. Задачами деятельности наставничества являются:
* оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учрежденииобразования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
* выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;
* совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
* формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
* содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
* стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.
* 2.3.Основные направления деятельности наставничества:
* углубление научно-профессиональных знаний;
* повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
* повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
* формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
* освоение методики научно-исследовательской деятельности;
* совершенствование культуры педагогического общения;
* создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
* развитие способностей работать в команде;
* диагностика успешности работы молодого специалиста.

Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста

**на 2023 – 2024 учебные года**

Методическая тема школы:

Методическая тема учителя:

Цель:

Задачи:

1.

2.

3.

Ожидаемые результаты:

Направления самообразования:

1. Профессиональное:
2. Психолого-педагогические:
3. Методические (

Образец отчета

**молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж - Стаж работы в школе – Недельная нагрузка –

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

* 1. Самообразование
		1. Курсы повышения квалификации
		2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
		3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
		4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)
	2. Собственно-педагогическая деятельность:
		1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
		2. Выступление на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата)
		3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
	3. Работа с детьми:
		1. Классы, в которых работала
		2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
		3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
		4. Работа со слабоуспевающими детьми
		5. Работа с родителями, классное руководство

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

отчет наставника

**о проделанной работе с молодым специалистом**

ФИО молодого специалиста

за 20 - 20 учебный год

ФИО наставника – Должность – Категория –

Сколько уроков молодого специалиста было посещено:

Какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому специалисту в течение года:

Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста:

Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков

Прогнозирование работы на новый учебный год:

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

**Анкета**

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Вид деятельности* | *Самооценка**«+» 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 учащихся/воспитанников |  |
| 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 деятельностиучащихся/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

1. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?
2. 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)
3. 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)
4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
	* cамообразованию
	* практикоориентированному семинару
	* курсам повышения квалификации
	* мастер-классам
	* творческим лабораториям
	* индивидуальной помощи со стороны наставника
	* предметным кафедрам
	* школе молодого специалиста
	* другое (допишите)
5. 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)