

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Гудермесская СШ№12 им.А.А.Кадырова

Приказ

«29» 08 2022г.

№ 114

Об организации деятельности

«Школы молодого учителя» в школе

В соответствии с планом работы муниципальной школы молодого педагога «Наше будущее», в целях формирования целостного личностно-смыслового пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, закрепления молодых специалистов в педагогическом коллективе школы и создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых учителей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в школе деятельность «Школы молодого учителя»:
 - 1.1. Утвердить списочный состав молодых учителей лица и их наставников (приложение № 1).
 - 1.2. Утвердить Положение о «Школе молодого учителя» (приложение № 2).
 - 1.3. Участникам «Школы молодого учителя» осуществлять деятельность согласно Положению.
2. Заместителю директора по МР Ахмедовой М.А.:
 - 2.1. Ознакомить работников с данным приказом.
 - 2.2. Обеспечить молодым учителям благоприятные условия для участия в работе «Школы молодого учителя».
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора по МР Ахмедовой М.А.

Директор:

Закрыева Х.Х.

С приказом ознакомлена:

Ахмедова М.А.

« 29 » 08 2022г.



Персональный состав педагогов - наставников и молодых педагогов

№	Молодой специалист	Наставник
1	Эльбиева Малика Мехдиновна	Додуева Тоита Абусупьяновна
2	Абушайхова Эльза Алиевна	Ахмедова Медина Аллиевна
3	Эдильбаева Хадижат Абубакаровна	Мажигова Тамара Вахитовна
4	Учаева Луиза Даниловна	Межидова Руман Зайндиевна
5	Байсултанова Марьям Шахсултановна	Мустапаева Зина Вагитовна
6	Алиева Диана Хасановна	Истамулова Майдат Хаджасовна
7	Солтыгов Шархан Селим-Султанович	Гайсуркаева Марха Исрпаиловна
8	Моузиева Марем Шамилевна	Ахабов Махма Абусупьянович
9	Илесова Хава Абусупьяновна	Муртазова Макка Шарпуддиевна
10	Татагаева Хава Хасановна	Абдулхаджиева Зарема Алхазуровна

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУ «Гудермесская СШ №12
им. А.А.Кадырова»
Х.Х.Закрыева
" 28 " / 08 / 2022 г.



ПРОГРАММА поддержки молодого педагога

Гудермес
2022

Содержание

1	Особенности программы	3
2	Цели и задачи программы	4
3	Основные теоретические положения программы	5
4	Основные принципы работы с молодым педагогом.....	9
5	Система работы с молодым педагогом	10
6	Основные направления и формы работы с молодым педагогом...	13
7	Тематический план Школы молодого педагога.....	15

1. Особенности программы

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к данному включению в инновационный процесс.

Однако, как показывает образовательная практика и социально-педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности логической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего педагога, т.е. приспособление, привыкание к новым условиям - сложный и зачастую продолжительный процесс.

Деятельность преподавателя сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемой дисциплине, отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении дифференцированного подхода к студентам, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества (компетенции). Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной профессии.

Таким образом, актуальной становится проблема адаптации начинающего преподавателя к своим новым профессиональным функциям.

Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организации в первые месяцы педагогической деятельности молодого специалиста, - сокращение периода адаптации начинающего преподавателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

Работа с начинающими преподавателями традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы образовательной организации. Данная программа нацелена на решение задачи более успешной адаптации начинающих педагогов. В ее выполнении должны участвовать администрация, педагоги высшей и первой квалификационными категориями, социально-психологическая служба, профсоюзный комитет и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса при активной роли начинающего педагога.

2. Цели и задачи программы

Цель программы: оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации.

Задачи программы:

- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебно - воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

3. Основные теоретические положения программы

В поисках средств преодоления технократической ограниченности педагогического образования сегодня чрезвычайно актуализируется перевод его в качественно новое состояние, ориентированное на такой тип педагогической деятельности, который характеризуется превращением духовного мира педагога в ведущий компонент содержания образования, приоритетом личностно-развивающей функции в образовательной деятельности.

Интегральной целью современного педагогического образования является личность преподавателя как субъекта профессиональной деятельности. Педагог должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, коллективного самоуправления и саморазвития. В каждой из них должны решаться определенные типы задач, а значит, выполняться соответствующие действия.

Таблица 1

Состав профессиональных задач педагога

Виды деятельности	Типы задач
Педагогическая	<ul style="list-style-type: none"> - построение учебного курса в целом; - проведение занятий; - построение внеклассной работы в целом; - проведение единичных мероприятий; индивидуальная работа со студентами т.д.
Инновационная	<ul style="list-style-type: none"> - перенос инновационного опыта других педагогов; - собственная разработка новшеств; - проведение педагогических экспериментов; - передача собственного инновационного опыта и т.д.
Коллективное самоуправление	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание благоприятного климата в коллективе; - обеспечение эффективной работы групповых команд (т.е. группы преподавателей, работающих в одной группе совместно анализирующих его состояние, выявляющих проблемы и ищущих их решение); - обеспечение эффективной работы предметных кафедр; - участие в выработке коллективных и решений и т.д.
Саморазвитие	Общекультурное, профессиональное, физическое саморазвитие.

Решение этих задач требует от преподавателя выполнения разнообразных действий, которые сначала выстраиваются в сознании, а затем реализуются в действительности.

Ставка сегодня должна быть сделана не столько на методику, сколько на методологию. Преподаватель должен быть способен строить действия в разнообразных педагогических ситуациях, опираясь на свои методологические знания.

Специфика профессиональных действий преподавателя обусловлена особенностями педагогической деятельности, к которым относятся:

- объект педагогической деятельности, который одновременно является и ее субъектом;
- растущий человек с неповторимой совокупностью индивидуальных качеств;

- средства педагогического труда, т.е. профессионально значимые качества и личность преподавателя в целом;
- результат труда педагога - личность, овладевшая определенной суммой социальной культуры и опыта.

Данные особенности профессиональной деятельности определяют методическую основу программы главными, в которой выступают основные положения педагогической аксиологии, педагогической антропологии, педагогической деонтологии.

Гуманистическая цель образования предполагает пересмотр его содержания: включение в него не только новейшей научно-технической информации, гуманитарных личностно-развивающих знаний и умений, опыта творческой деятельности, эмоционально-ценностного отношения к миру и человеку в нем, также системы нравственно-этических чувств.

Реализация культурно-гуманистических функций образования ставит также проблему разработки и внедрения новых технологий обучения и воспитания, которые помогли бы преодолеть безликость образования.

Аксиологический подход органически присущ гуманистической педагогике, в которой человек рассматривается как наивысшая ценность и самоцель образования.

Ценности педагогической деятельности, став личностно значимыми, выступают как внутренние регуляторы профессионального поведения. Основными профессиональными ценностями, на которых базируется данная программа, являются следующие:

- студент есть наивысшая ценность;
- вера в возможности и способности каждого студента;
- преподаватель чувствует ответственность перед судьбой каждого студента;
- стремление к пониманию внутреннего мира и поведения каждого студента;
- признание за каждым студентом права на свободный выбор и ответственность за его последствия и т.д.

Человек - самое сложное, уникальное и целостное творение на Земле. Педагога все интересует в человеке, так как именно он является предметом педагогической деятельности. Педагогический процесс центрируется вокруг достоверных знаний о природе человека. Эффективные педагогические технологии возможны только как законо- природо- культуросообразное построение форм практики. Отсюда задача - расширение системы антропологического знания начинающего педагога.

Педагогическая антропология есть человековедение, служащее воспитанию и обучению людей. Она поможет начинающему преподавателю понять, как очеловечивается человек и как люди разного возраста влияют друг на друга; насколько воспитаем ребенок на разных этапах жизни, каковы причины и процессы становления личности, каков характер различных групп и как личность взаимодействует с ними и т.д.

В целом педагогическая антропология выступает основой получения молодым педагогом целостного знания о человеке, обретения способности к пониманию каждого конкретного ребенка и помощи ему в росте, развитии, жизни, творчестве, а также к пониманию самого себя и путей самосовершенствования.

Педагогическая деонтология - наука о профессиональном поведении педагога.

Педагогическая деонтология разрабатывает правила и нормы поведения педагога в сфере его профессиональной деятельности, которые позволяют ему полнее и адекватнее воспринимать педагогическую действительность, ориентироваться в ней, вырабатывать стратегию и тактику, планы и цели профессиональной деятельности, сознательно регулировать свое поведение.

Профессиональные нормы - это исторически сложившиеся установленные стандарты профессионального поведения и деятельности. В сфере профессионального поведения преподаватель должен, безусловно, выполнять установленные нормы, формализованные и закрепленные в различных нормообразующих документах (законах, положениях, инструкциях, правилах и т.п.). Не менее важно начинающему преподавателю знать и выполнять нормы, сохраняющиеся в данной

социокультурной среде (образовательной организации) в виде обычаев, представлений и традиций, т.е. в сфере неформализованных отношений.

Таким образом, педагогическая деонтология выступает основой формирования профессионального поведения начинающего преподавателя в соответствии с нормативно-правовой базой и традициями образовательной организации, тем самым способствуя его профессиональной и личностной адаптации.

Представляется целесообразным, используя основные положения педагогической аксиологии, педагогической антропологии, педагогической деонтологии, не столько учить и воспитывать начинающего педагога, сколько актуализировать, стимулировать его стремление к общекультурному и профессиональному развитию, создать комфортные условия для самодвижения.

Представленная программа делает ставку на индивидуально-творческий подход к молодому специалисту.

4. Основные принципы работы с начинающим преподавателем

Принцип гуманизации.

Это принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.

Принцип аксиологизации.

Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности.

Принцип индивидуализации.

В основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.

Деятельностный принцип.

Формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

5. Система работы с начинающим педагогом

Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога

Педагогическое руководство профессиональным становлением педагога в первый год его работы представляет собой не ряд отдельных, единичных воздействий, а длительный процесс взаимодействия молодого преподавателя и администрации, коллег, коллектива образовательной организации в целом.

Педагог, завершающий свой первый год работы, во многом отличается от пришедшего выпускника педагогического образовательного учреждения. Он уже многое умеет и знает и поэтому чувствует себя профессионально более уверенно. Изменения в позиции молодого специалиста, его активности и характере контактов со студентами и коллегами дают основания считать, что процесс адаптации проходит несколько этапов, отличающихся целями и методами работы с начинающим педагогом.

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

Ознакомительный этап.

Знакомству руководителя ОО с молодыми педагогами предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы является создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся: обеспечение педагога полной нагрузкой, приращение к нему педагога-наставника и т.д.

Первая встреча руководителя ОО и молодого специалиста во многом является определяющей для всей последующей работы. Именно во время этой встречи молодой педагог должен почувствовать, что его ждали в этом коллективе, что он нужен этой ОО. Задача руководителя - в ходе беседы, знакомя новичка с историей образовательной организацией, его традициями, выяснить планы молодого педагога, его представление о предстоящей работе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

До начала занятий начинающего педагога знакомят с материально – технической базой ОО, показывают, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Руководитель (в данном случае директор, заместители, руководитель структурного подразделения) в первых беседах информируют педагога о том, какую помощь он может получить в методическом кабинете, в институте повышения квалификации работников образования.

Особые волнения молодому специалисту доставляют его первые уроки. Не случайно впечатления о них остаются часто на всю жизнь.

Руководителю нужно найти время для обстоятельного и доброжелательного обсуждения, которое будет способствовать укреплению контактов между ним и молодым педагогом. Если урок произвел хорошее впечатление, важно, отметив это, постараться тактично показать начинающему специалисту, на что ему следует обратить внимание в дальнейшей работе. Если посетивший урок ограничился лишь лестным отзывом, то начинающий специалист может утвердиться во мнении, что можно меньше времени уделять подготовке к занятиям, что ему нет необходимости учиться у старших. Если же первые уроки неудачны, задача руководителя ОО - успокоить молодого педагога, объяснить ему, что предстоит еще сделать, над чем поработать, чтобы урок получился. При этом важно сделать акцент на положительных моментах в деятельности молодого педагога и избегать категоричных рецептов и навязывания необходимых решений.

Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и руководителем в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

Планирование методической работы направлено на повышение психолого-педагогической и методической культуры начинающего педагога. Здесь должно быть предусмотрено активное участие молодого педагога в работе отделений; работа над темой по самообразованию; систематическое ознакомление с педагогической и методической литературой и участие в ее обсуждении.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

Этап стимулирования деятельности.

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

Руководство только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогического процесса. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества. Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов ОО. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом педагогов – мастеров.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Руководители особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удастся реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами, коллегами, родителями.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех. Подобное моральное стимулирование - важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, руководитель может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

Одновременно с качественным преобразованием деятельности молодого специалиста меняется его положение в педагогическом коллективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении молодого специалиста. Тем самым в его сознании собственный профессиональный рост тесно связывается с опытом мастеров. С другой стороны, крайне важно прислушиваться к мнениям и советам, критическим замечаниям молодых учителей, их неприятие формализма, острое отношение к действительности может стать важным условием формирования безупречного нравственного, творческого климата в педагогическом коллективе.

Этап подведения итогов.

Чрезвычайно важный этап в жизни ОО и начинающего специалиста - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет не только фиксировать уровень подготовки педагога, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

6. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы по предмету, планирование и организация воспитательной работы с группой, работа с документацией, работа по самообразованию, контроль за деятельностью начинающего педагога, психолого-педагогическая поддержка.

Планирование и организация работы по предмету.

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует о важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности студентов), типичные трудности и недостатки студенческого коллектива, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

Работа с документацией.

Профессиональные педагогические учебные заведения недостаточно раскрывают вопросы работы будущего преподавателя с документацией ОО. Поэтому необходимо обратить внимание на: порядок ведения журнала теоретического и производственного обучения, рабочими тетрадями студентов; заполнение отчетов; знакомство с нормами оценивания и т.д.

Работа по самообразованию.

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построению собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.

Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение срезовых работ, собеседования и консультации.

Психолого-педагогическая поддержка.

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;
- проблемно-ситуационное обучение;
- теоретические семинары и семинары - практикумы;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- научно-практические конференции;
- группы взаимопосещения и поддержки;
- институт наставничества;

- открытый профессиональный клуб и т.д.

**Тематический план «Школы молодого педагога»
для преподавателей первого года работы
на 2022-2023 учебный год**

№ занятия	Тема занятия	Дата проведения	Исполнители
1	2	3	4
1.	<p align="center">Организационное занятие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - утверждение состава ШМП и выбор наставников; - вручение молодым педагогам пакета методических рекомендаций; - микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?» 	сентябрь	молодые педагоги
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Учебный план – программа – тематическое планирование – поурочное планирование. - Постановка задач урока (развивающая, воспитательная, образовательная). - Инструктаж о ведении документации (заполнение, ведение журналов, тетрадей, КТП) - Посещение уроков по плану. 	сентябрь	Наставники
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Типы и виды уроков. - Анализ и самоанализ урока. Виды самоанализа. - Модель воспитательной работы группы. Посещение уроков по плану. 	октябрь	Наставники, молодые специалисты
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Современные обучающие технологии. - Групповое занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение» Посещение уроков по плану. 	ноябрь	Наставники, молодые специалисты
5.	<ul style="list-style-type: none"> - Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. - Круглый стол «Как привлечь и удержать внимание студентов». - Посещение уроков по плану. 	декабрь	Наставники, молодые специалисты
6.	<ul style="list-style-type: none"> - Практикум «Способы реагирования на демотивированную агрессию». - Посещение уроков по плану. 	январь	Молодые специалисты
7.	<ul style="list-style-type: none"> - Компетентностный подход в обучении - «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» Посещение уроков по плану. 	февраль	Наставники

8.	<ul style="list-style-type: none"> - Психолого-педагогическая культура преподавателя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса. - Имидж и репутация педагога) Посещение уроков по плану.	март	Молодые специалисты
9.	Неделя молодого педагога: <ul style="list-style-type: none"> - Открытые уроки. - Внеклассные мероприятия - Выступление молодых преподавателей (тема по выбору) 	апрель	молодые педагоги
10.	<ul style="list-style-type: none"> - Подведение итогов работы ШМП. - Предварительное планирование работы на следующий год. - Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности преподавателя в коллективе. 	май	Наставники, молодые специалисты

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Гудермесская СШ №12 им. А.А.Кадырова

Приказ

«29» 08 2022г.

№ 114

Об организации деятельности

«Школы молодого учителя» в школе

В соответствии с планом работы муниципальной школы молодого педагога «Наше будущее», в целях формирования целостного личностно-смыслового пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, закрепления молодых специалистов в педагогическом коллективе школы и создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых учителей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в школе деятельность «Школы молодого учителя»:
 - 1.1. Утвердить списочный состав молодых учителей лица и их наставников (приложение № 1).
 - 1.2. Утвердить Положение о «Школе молодого учителя» (приложение № 2).
 - 1.3. Участникам «Школы молодого учителя» осуществлять деятельность согласно Положению.
2. Заместителю директора по МР Ахмедовой М.А.:
 - 2.1. Ознакомить работников с данным приказом.
 - 2.2. Обеспечить молодым учителям благоприятные условия для участия в работе «Школы молодого учителя».
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора по МР Ахмедовой М.А.

Директор:

Закрыева Х.Х.

С приказом ознакомлена:

Ахмедова М.А.

« 29 » 08 2022г.





МБОУ «Гудермесская СШ №12 имени А.А. Кадырова»

«Дорожная карта» наставничества на 2022/2023 учебный год

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов «учитель- учитель, ученик — ученик, учитель- ученик, ментор - учитель»;
- разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
- продвижение идей наставничества в информационном поле Чеченской Республики; реализация
- проектного подхода при разработке программ наставничества;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №12 имени А.А. Кадырова»
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности

Список используемых сокращений

ОО — образовательная организация. ЦМН — целевая модель наставничества

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д.	15.09.2022	Сформирована база наставляемых	Количество участников, Охваченных системой	Куратор внедрения целевой модели наставничества Ахмедова М.А.
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников	Наставничества не менее 10% от общего количества членов каждой целевой группы (10% от общего числа обучающихся в школе, 10% от общего числа педагогических работников)	Куратор внедрения целевой модели наставничества Ахмедова М.А.
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	До 10.10.2022 г	Сформирован перечень партнерских организаций	Например, 2% организаций, предприятий приняли участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников	Куратор внедрения целевой модели наставничества Ахмедова М.А.
Заключение соглашений с организациями- партнерами по внедрению целевой модели наставничества	До сентября 2022 г	Соглашения с организациями- партнерами	Например, 2% организаций, предприятий принял участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников	Директор школы Закрыева Х.Х.

Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Привлечено не менее 2х экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 10 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Директор школы Закрыева Х.Х.
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	10.09.2022	Организована общая встреча в формате «нетворкинг», проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		Куратор внедрения целевой модели наставничества
Формирование наставнических пар или групп	До октября 2022 г	Сформированы наставнические пары или группы	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	Ахмедова М.А.
Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	До конца октября	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)		Ахмедова М.А.
Организация работы наставнических пар или групп: — встреча-знакомство; — пробная встреча; — встреча-планирование; — совместная работа наставника наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		Определяется ОО
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	До конца октября	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы		Кураторы
Утверждение индивидуальных планов	До конца октября	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Директор

Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы, реализованные менее чем на 90%, участие в реализации	Кураторы, наставники
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности»	До мая 2022	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры, участие в игре приняло не менее 90% участников	Директор Кураторы
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	До конца августа	Программные, методические и дидактические материалы	
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)	До конца сентября	Распорядительные акты	Закрыева Х.Х.
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества		Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	Методист
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников		Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	Кураторы

Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга		Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование	Кураторы
		участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Куратор внедрения целевой модели наставничества
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества		Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Куратор внедрения целевой модели наставничества
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации		Например, создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Ахмедова М.А.
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее 5 публикаций на электронных ресурсах	Ахмедова М.А.
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До октября 22	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	Ахмедова М.А.
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение года	Не менее 2х выступлений на родительских собраниях, в которых приняло участие не менее представителей родительской общественности (в малокомплектных школах — от человек), создан реестр потенциальных наставников из числа родителей обучающихся школы	Ахмедова М.А.

Организация тематических классных часов в любом формате «Успех каждого ребенка» с целью информирования обучающихся о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение года	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	Кураторы
Организация рабочих встреч с успешными выпускниками образовательной организации, партнерами, представителями НКО и т. д. - потенциальными наставниками с целью информирования о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение всего периода реализации ЦМН	Организовано не менее встреч, создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников школы	Кураторы
Управление реализацией целевой модели наставничества на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Закрыева Х.Х
Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Куратор внедрения целевой модели наставничества
Разработка дорожной карты на 2023 - 2024 учебный год	Мая 2023	Разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на 2023-2024 учебный год	Директор Куратор внедрения целевой модели наставничества
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Руководитель ОО Куратор внедрения целевой модели наставничества