



Утверждаю:
Директор
МОУ «Тисульский ИМЦ»
И.С. Решетникова
«31» августа 2021 г.

**ПРОГРАММА
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ТИСУЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

«ОТ СТАНОВЛЕНИЯ К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА»

Название программы и подпрограмм	Программа методического сопровождения молодых педагогов и руководителей образовательных организаций Тисульского муниципального округа «От становления к вершинам мастерства» Подпрограммы: «Школа молодого педагога»; «Школа молодого педагога ДОО»; «Школа молодого руководителя»
Законодательная база	Конституция Российской Федерации; Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года, N 273-ФЗ); Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г.; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г. «Российское образование 2020: модель экономики, основанной на знаниях»; Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании в Российской Федерации»- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (от 8 декабря 2011 г. № 2227-р); - Федеральная программа «Развитие образования» на 2013-2020 гг. (постановление Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р); - Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 года №497); «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (Постановление Правительства РФ от 28.05.2014 г. № 3241 п-П8); - Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н
Участники реализации	- молодые специалисты, вновь назначенные руководители образовательных учреждений Тисульского муниципального округа; - методисты МОУ «Тисульский ИМЦ»; - администрация образовательных учреждений; - педагоги-наставники
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей образовательных учреждений
Задачи	- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей; - создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога и руководителя в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; - оказание методической помощи в организации образовательного процесса и управлении образовательной деятельностью по результатам ; - оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов; - оказание методической поддержки

	<p>в инновационной деятельности, организации опытно экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий;</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; -создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов; - разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов и руководителей за результаты своей профессиональной деятельности; - создание информационного банка данных молодых специалистов; - создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей образовательных учреждений Тисульского муниципального округа; - успешная адаптация молодых специалистов и вновьназначенных руководителей в профессиональных сообществах; - осознанная потребность молодых педагогов и руководителей в непрерывном профессиональном образовании; - развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов и вновь назначенных руководителей; - повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях
Основная идея	<p>Основная идея Программы заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов и вновь назначенных руководителей посредством методического сопровождения. Индивидуализация предполагает предоставление педагогу и руководителю права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает организацию методического сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности педагога и руководителя.</p>

Пояснительная записка

Современной школе нужны профессионально-компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги и руководители, психологически и технологически готовые к реализации приоритетных направлений развития образования на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу на новые ФГОС. Практика работы с молодыми учителями, педагогами дошкольных образовательных учреждений и вновь назначенными руководителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к профессиональной деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать длительное время. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи. Повышение квалификации педагогов и руководителей всегда актуальная проблема. Чем раньше молодой специалист или вновь назначенный руководитель убедится в правильности своего профессионального выбора, тем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать. Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег. Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов профессионального роста, формировать личность педагога и руководителя с объективным восприятием Я-концепции, способной к самообразованию и саморазвитию.

Ведущая педагогическая идея:

Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов и вновь назначенных руководителей через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной активности и стремления к профессиональному росту.

В основу Программы положены следующие принципы:

- гуманизации;
- дифференциации;
- интеграции;
- вариативности;
- непрерывности профессионального образования;
- личностно ориентированного подхода;
- программно-целевого подхода;
- деятельностного развития;
- индивидуализации;
- диалогичности и равноправного партнёрства.

Цель – создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей образовательных организаций Тисульского муниципального округа

Задачи:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей;
- создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога и руководителя в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса и управлении образовательной деятельностью по результатам;
- оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов;
- оказание методической поддержки в инновационной деятельности, организации опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов и вновь назначенных руководителей;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов и руководителей за результаты своей профессиональной деятельности;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов

Функции:

- обучающая – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов и вновь назначенных руководителей в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- консультационная – предполагает оказание помощи в решении конкретной методической или управленческой проблемы через указание на возможные способы её преодоления или актуализацию дополнительных способностей;
- диагностическая – направлена на выявление профессиональных затруднений;
- психологическая – помощь в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- коррекционная – направлена на изменение модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная – обеспечивает согласование ожиданий и возможностей с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретного образовательного учреждения и меняющимися условиями профессиональной деятельности;
- информационная – предоставление необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования, образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим и управленческим технологиям;
- проектная – связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- направляющая – способствует установлению гуманистических отношений между молодым педагогом и обучающимися.

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок 3 года, включает в себя 3 подпрограммы: «Школа молодого педагога»; «Школа молодого педагога ДОУ»; «Школа молодого руководителя». Программа предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Этапы реализации Программы

1. Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и вновь назначенных руководителей;
2. Мотивационный – формирование мотивации для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута;
3. Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи;
4. Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;
5. Личностно ориентированный – выбор методической или управленческой темы для самообразования;
6. Деятельностный – активная деятельность по выбранной методической или управленческой теме;
7. Аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов и вновь назначенных руководителей по развитию профессиональной компетентности.

Формы и методы работы

Формы	Методы
Семинар-практикум	Игровые ситуации
Консультации	Диагностика
Круглый стол	Разыгрывание ролей
Методические минутки	Мозговой штурм
Индивидуальные консультации	Диалог
Брифинг	Методы проблемного обучения
Мастер-класс	Эвристическая беседа
Школа передового опыта	Исследовательский метод
Открытые просмотры	
Самообразование	

Школа молодого педагога

Пояснительная записка

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Для системы образования в целом характерны снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточное финансирование проектов по улучшению социального статуса педагогов. Поэтому, привлечение молодых специалистов для работы в системе общего образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, позволит ускорить внедрение в систему общего образования стандартов второго поколения, современных информационных и коммуникационных, здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста.

Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему), и характеризуется изменением взаимоотношений с социумом, формированием профессионального самоопределения.

Таким образом, назрела необходимость создания в структуре методической службы появления «Школы молодого педагога», объединившей молодых учителей со стажем работы до пяти лет.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются с какими проблемами им придется столкнуться, и, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов» для осуществления этой помощи.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. И сегодня требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа «Школа молодого педагога» является подпрограммой Программы методического сопровождения молодых педагогов и руководителей образовательных организаций Тисульского муниципального округа «От становления к вершинам мастерства» и составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии, важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности, выступление по теме самообразования на муниципальном профессиональном объединении. В связи с этим основными формами обучения в школе являются интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

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

Задачи:

1. Создать базу данных молодых педагогов школы;
2. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых педагогов.
3. Провести диагностику затруднений молодых педагогов, их профессионального уровня;
4. Разработать эффективную систему методического сопровождения молодых специалистов, исходя из результатов диагностики;
5. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
7. Наладить связь с ВУЗами, колледжами с целью трудоустройства выпускников.
8. Программу «Земский учитель» воплотить в действие.
9. Решение жилищной проблемы у молодых педагогов.

Планируемые результаты программы:

Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.
2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, учреждениями дополнительного образования, общественными организациями.
5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.
8. Повышение у молодых педагогов интереса к профессии.
9. Формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем.

Направления работы «Школы молодого педагога»

1. Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня и др.;
2. Просветительская деятельность (познания в области педагогики, психологии, методики);
3. Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока и др.;
4. Наставничество;
5. Вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в работе школьных и муниципальных методических профессиональных объединениях, конкурсах, конференциях разного уровня.
6. Ликвидацию трудностей, возникающих в области:
 - правовой грамотности;
 - организации учебно-воспитательного процесса;
 - методики преподаваемых предметов;
 - организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;
 - самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.
 - психологической адаптации молодого педагога.

Основные виды деятельности.

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

Формы работы:

1. коллективные формы работы

- методическое профессиональное объединение педагогов
- педагогические семинары
- обзор педагогической литературы
- мастер-классы

2. индивидуальные формы работы

- консультации
- практические занятия
- посещение занятий, мероприятий опытных педагогов

3. редакционно-издательская деятельность

- памятки
- рекомендации
- инструкции
- тематические папки

Срок реализации программы

Срок реализации программы рассчитан на 3 года

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Организация наставничества

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Для того, что бы этот процесс был успешным необходимо организовать наставничество.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство" в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных

форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому **наставнику необходимо** обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем - наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования (**Приложение 1**), тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах.

Цели анкетирования:

- выявить в проблемы методической работе, над которыми нужно работать в течение учебного года;
- определить проблемы адаптации в педагогическом коллективе, выстраивании коммуникации с обучающимися и их родителями
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень вовлеченности молодого педагога в образовательную и воспитательную деятельность школы и т.д

По итогам анкетирования определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества.

Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодыми педагогами, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Педагогам-наставникам необходимо:

- продолжить работу над учебно-методической темой по дифференциации обучения;
- ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями, активными формами обучения;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические дни или недели;
- включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседками, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

- тренинги,
- творческие лаборатории,
- деловые игры,
- диспуты,
- конкурсы,
- круглые столы совместно с родителями и учениками,
- "мозговые штурмы",
- разработка и презентация моделей уроков,
- презентация себя как учителя, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами.

Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу. Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация школы или учитель-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

Этап	Деятельность наставника	Целесообразность	Формы работы
1-й этап – адаптационный	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также	Наставник организует диагностическое сопровождение методической работы с	посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у молодого учителя

	выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	молодыми учителями; выявляет проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности.	педагогических затруднений.
2-й этап – основной (проектировочный)	Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.	Определяются "болевы точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.	информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.
3-й этап – контрольно-оценочный.	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	Усилия наставников направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.	проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам--наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Этапы работы по программе:

Этапы реализации программы	Характеристика деятельности	Задачи
1-й этап- первичная адаптация молодых педагогов (длительность этапа: 2-3 месяца)	Этот этап включает в себя знакомство молодых педагогов с традициями ОО, особенностями учебно-воспитательного процесса, нормативно-правовой базой, правами, обязанностями т.д.	Познакомить молодых педагогов с особенностями учебно-воспитательного процесса в ОО , нормативно-правовой базой. Формировать мотивацию на достижение профессионального результата.

		Формировать готовность к работе в команде и к самостоятельной работе.
2-ой этап- период изучения педагога в процессе его деятельности. (длительность этапа: 1-ый год работы молодого педагога)	На этом этапе осуществляется изучение деятельности педагога, его личностных качеств, уровень его профессиональной подготовки, методики преподавания; выявляются затруднения; оказывается индивидуальная предварительная помощь.	Наблюдение и анализ за деятельностью педагога. Формирование умения решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения. Формирование собственного понимания смысла и назначения работы
3-й этап- период наставничества. (длительность этапа: 1-ый, 2-ой год работы молодого педагога)	Овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса, приобретение молодым педагогом практических навыков, необходимых для работы.	Способствовать формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности педагога.
4-ый этап – самообразование педагога. (длительность этапа: 3-й год работы молодого педагога)	Повышение качества преподавания. Формирование у начинающего педагога активности, самостоятельности;	Организация работы по самообразованию, самосовершенствованию молодых педагогов. Развитие творческой активности педагогов.
5-ый этап - подведение итогов работы по программе. (длительность этапа: 2-ое полугодие 3 года работы)	Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и другими участниками образовательного процесса. Овладение необходимыми практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса. Общая предрасположенность к работе в ОО, удовлетворенность профессией.	Подведение итогов работы с молодым специалистом по программе.

**ПЛАН РАБОТЫ
«ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»
1 год обучения**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Знакомство с нормативными документами по организации образовательного процесса. Знакомство с правилами оформления документации, журналов, планов.	в течение года	Руководитель, методист
2.	Консультация «Рабочая программа учителя. Формирование УМК»	сентябрь	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник, методист
3.	Круглый стол «Педагог-живой пример эффективности воспитания и учения»	Октябрь	методист
4.	Занятие в рамках МПО «Организация, структура и конструирование урока»	ноябрь	методист
5.	Занятие в рамках МПО «Контрольно-диагностическая деятельность в образовательном процессе»	январь	методист
6.	Консультация «Педагогический анализ и самоанализ занятия»	март	Заместитель директора по УВР, методист
7.	Консультация «Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения»	апрель	Заместитель директора по УВР, методист
8.	Составление отчета о реализации образовательной программы	май	Заместитель директора по УВР, методист
9.	Оказание помощи в овладении методами преподавания предмета и воспитания	в течение года	Учитель-наставник, методист
	Посещение занятий, мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом.	в течение года	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник, методист

2 год обучения

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Знакомство с нормативными документами по организации образовательного процесса	в течение года	Руководитель ОО, методист
2.	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	в течение года	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник, методист
3.	Работа молодых специалистов над темами самообразования Посещение уроков, занятий молодых специалистов	в течение года	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник, методист
4.	Посещение уроков, занятий молодых специалистов, анализ посещенных уроков	В течение года	методист
5.	Посещение уроков молодых специалистов. Организация образовательного процесса, Индивидуальное консультирование	В течение года	методист
6.	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей	В течение года	методист
7.	«Педагог-живой пример эффективности воспитания и учения»	Октябрь	методист
8.	Методическое профессиональное объединение Личностно-ориентированный подход к учащимся, имеющим низкую мотивацию к учебно-познавательной деятельности.	Ноябрь	методист
9.	Метапредметные результаты обучения школьников как основа формирования их функциональной грамотности	Ноябрь	методист
10.	Индивидуальные консультации по методике преподавания, воспитательной работе	В течение года	
11.	Методическое профессиональное объединение Формирующее оценивания- как способ повышения качества образовательных результатов	Январь	методист
12.	Методическое профессиональное объединение Современные обучающие технологии: «Работаем с проектами. Составление плана организации над проектами»	Март	методист
13.	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	В течение года	

3 год обучения

В начале 3 года работы молодой педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и способы презентации результатов. Задача МОУ «Тисульский ИМЦ» и администрации ОО - предоставить максимальные возможности для самопрезентации молодого специалиста. В течение года проходит деловое обсуждение реальных случаев профессиональной деятельности, что позволяет адекватно оценивать действия педагога и поддерживать свою профессиональную форму. Молодой специалист активно привлекается к участию в работе методического профессионального объединения педагогов, семинаров, открытых занятий.

Примерный план работы педагога над темой

Этапы	Название этапа	Содержание работы	Сроки
I.	Диагностический	Анализ затруднений. Постановка проблемы Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта	I год работы над темой.
II.	Прогностический	Определение цели и задач работы над темой. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов.	I год работы над темой.
III.	Практический	Внедрение системы мер, направленных на решение проблемы.	II - III годы, год работы над темой.

		Формирование учебно-методического комплекса. Отслеживание процесса, текущих, промежуточных результатов. Корректировка работы.	
IV.	Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы по теме самообразования. Представление материалов.	III год работы над темой.
V.	Внедренческий	Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. Распространение опыта.	В ходе дальнейшей педагогической деятельности.

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

-Да -Нет -Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____**3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?**

- в календарно-тематическом планировании
- в проведении уроков
- в проведении внеклассных мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

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

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

Анкета-интервью для молодых специалистов образовательных учреждений

(ответы текстом, ответы по пунктам выделить жирным шрифтом)

1. Представьтесь, пожалуйста:

Ф.И.О. _____

2. **Вы работаете в** _____

3. Какое образовательное учреждение Вы окончили (*название, факультет*) _____

4. Ваше семейное положение :

1. Не замужем (не женат)
2. Замужем (женат)
3. Есть дети (сколько, возраст)

5. Укажите, пожалуйста, Ваши условия проживания:

1. С родителями в _____
2. Отдельная квартира
3. Снимаю жильё
4. В общежитии
5. В частном доме

Хотели бы Вы получить льготный ипотечный займ на приобретение жилья? _____

6. По роду своей работы: указать должность _____

7. Удовлетворены ли Вы своей профессией, местом работы, заработной платой?

1. В целом удовлетворён
2. Профессией удовлетворён, но хотел бы сменить место работы
3. Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность
4. Трудно сказать определённо, не знаю
5. Другое _____

8. Есть ли у Вас учитель-наставник, воспитатель-наставник:

1. Да укажите Ф.И.О., предмет)
2. нет

9. Есть ли у Вас постоянное место работы (кабинет)

10. Ваша недельная часовая нагрузка _____

11. Занимаетесь ли Вы общественной работой в школе, в ДОО? _____

12. Вы классный руководитель _____ (какого класса)?

13. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе последних
4. Работать с интересом, увлечённо, и с полной отдачей
5. Трудно сказать определённо, не знаю

14. А что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Не выделяться из коллектива
6. Высокая оценка со стороны руководства
7. Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
8. Другое _____ -

15. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим

2. *С плохим*
 3. *Без особых эмоций*
 4. *Когда как, бывает по-разному*
16. Какие чувства Вы чаще всего испытываете, возвращаясь с работы?
1. *Удовлетворение*
 2. *Разочарование*
 3. *Подъём*
 4. *Облегчение, что на сегодня всё закончилось*
 5. *Особых эмоций не испытываю*
 6. *Когда как, бывает по-разному*
 7. *Другой ответ _____*
17. А что, на Ваш взгляд, наиболее часто влияет на настроение, с которым Вы возвращаетесь домой?
1. *Объём работы*
 2. *Поведение учащихся*
 3. *Успеваемость учащихся*
 4. *Отношения с руководством*
 5. *Отношение с коллегами*
 6. *Личные профессиональные проблемы*
 7. *То, что ждёт дома*
 8. *Другой ответ _____*
 9. *Бывает по-разному*
18. Среди учительского коллектива часто возникают общие разговоры. В какой форме Вы чаще всего принимаете в них участие?
1. *Высказываю, отстаиваю своё мнение*
 2. *Поддерживаю уже высказанное мнение (или одно из мнений)*
 3. *С интересом слушаю, но предпочитаю не высказываться*
 4. *Участвую в разговоре «для вида»*
 5. *Стараюсь в разговорах вообще не участвовать*
 6. *Как когда, по-разному*
19. Что помогает Вам справляться с профессиональными задачами?
1. *Наличие типовых методик*
 2. *Уже имеющаяся практика работы*
 3. *Знания, навыки, вынесенные из вуза, суза*
 4. *Использование передового опыта*
 5. *Стремление стать ученикам другом*
 6. *Помощь коллег, руководства*
 7. *Собственные творческие находки*
 8. *Умение не обращать внимание на раздражающие факторы*
 9. *Что-то другое: _____*
20. Какие трудности есть у Вас в методике подготовки и проведения урока:
1. *Постановка целей*
 2. *Определение структуры урока*
 3. *Отбор материала*
 4. *Выбор форм и методов*
 5. *Отсутствие наглядных пособий*
 6. *Другое*
21. К кому Вы обращаетесь за помощью:
1. *К администрации (директор, завуч)*
 2. *Руководителю МО*
 3. *Наставнику*
 4. *Коллегам*
 5. *МОУ «Тисульский ИМЦ»*
22. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами данного уровня:
1. *Да*
 2. *Нет*
 3. *Ваши предложения _____*
- _____
23. Как часто Вы хотели бы встречаться:
1. *1 раз в месяц*
 2. *1 раз в четверть*
 3. *другие предложения*
-

24. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч:
1. Семинары (практические, теоретические)
 2. Обмен опытом с учителями – стажистами
 3. Открытые уроки в своей школе
 4. Общение со своими коллегами молодыми специалистами
 5. Лектории
 6. Практические занятия
 7. Другое _____
- Теперь два вопроса о вашем досуге.
25. Скажите, пожалуйста, чему в свободное время Вы уделяете своё свободное время?
1. *Дополнительным заработком*
 2. *Семье*
 3. *Общению с друзьями, знакомыми*
 4. *Развлечениям*
 5. *Спорту*
 6. *Расширению своих знаний в целом*
 7. *Бытовым делам, хозяйству*
 8. *Чтению художественной литературы*
 9. *Телевизору*
 10. *Воспитанию детей*
 11. *Знакомству с новым по своей специальности*
 12. *Искусству*
 13. *Тому, что связано с религией, верой*
 14. *Общению с природой, туризму*
 15. *Даче, приусадебному хозяйству*
 16. *Помощи другим*
 17. *Общественной, политической деятельности*
 18. *Чему-то, не указанному нами*
 19. *Спокойному отдыху, ничегонеделанию*
26. Возможно, в круг Ваших интересов входит то, что называют увлечением, «хобби» (коллекционирование, собственное художественное или техническое творчество, прикладное искусство, спорт и т. д.). Есть ли у Вас такое любимое занятие?
1. *Да, это _____*
 2. *Нет, таких увлечений у меня нет*

Ваши пожелания:

ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.
3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым учащимся поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
6. Мотивируя оценку знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
9. Удерживайтесь от излишних замечаний.
10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

Приложение 4

Рекомендации по работе с учащимися, имеющими низкую мотивацию в обучении.

У хорошего учителя не может быть учащихся с низкой мотивацией в обучении.

Учитель в том случае, если ученик не проявляет интереса к его предмету, или по какой-либо причине не проявляет познавательной активности, или запустил материал, или не поспевает за темпом, или у него происходят какие-то важные таинственные отвлекающие обстоятельства – во всех этих и других не менее значимых случаях учитель просто перестает ставить этому ученику неудовлетворительные отметки и вместе с классом старается вывести ученика на достойный и соответствующий его способностям и интересам уровень. Если ученик не находится в конфликте со школой и с учителем, то смысл индивидуализации образования видится в том, чтобы работать с такими учениками в рамках совместно разработанной и принятой учеником, учителем, родителями программы выведения ученика на обязательно необходимый уровень.

Каждый учитель должен ответить себе на следующие вопросы:

- Отметки «2», «3» поставлены за неподготовленное домашнее задание или за отсутствие знаний по предмету? Или...? Или...? Или...?
- Если отметки «2», «3» поставлены за отсутствие знаний по предмету, то при следующем опросе эта отметка, по-видимому, повторится?
- Однако значит ли это, что в четверти у учеников, которые не знают предмет, будет поставлена отметка «2», «3»?
- Не является ли неудовлетворительная отметка прежде всего дисциплинарным фактором, показывающим несостоятельность учителя?

«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДОО»

Цель: создание условий для профессионального и творческого роста молодых педагогов ДООУ в условиях введения ФГОС ДО и взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса.

Задачи:

- создание оптимальных педагогических условий для профессиональной адаптации и развития педагогической компетентности молодых специалистов с учётом требований профессионального стандарта, федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и приоритетных направлений развития дошкольного образования;
- совершенствовать практику методического сопровождения молодых педагогов в развитии субъективной позиции для обеспечения непрерывного роста своего профессионального мастерства;
- оказание адресной поддержки педагогическим кадрам, испытывающим профессиональные затруднения в решении задачи повышения качества образования.

Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности-непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Основные направления Программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Планируемые результаты

1. Адаптации начинающих педагогов в дошкольном образовательном учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- анкетирование, беседы, тестирование;

- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педагогические советы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий, образовательных событий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
 - мини дискуссии;
 - блиц – опросы;
 - семинары;
 - деловые игры;
 - круглые столы;
 - мастер – класс;
 - ярмарки педагогических идей;
 - решение педагогических ситуаций;
 - методические недели.

Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

Организация наставничества

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОО на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Этапы реализации Программы

<i>Первый этап</i> <i>Диагностический (адаптационный)</i>	<i>Второй этап</i> <i>Проектировочный (основной)</i>	<i>Третий этап</i> <i>Аналитический</i> <i>(контрольно-оценочный)</i>
Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивание собственной программы самосовершенствования.	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
Формы и методы работы		
1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и Интеллектуальном самообразовании молодого специалиста. 2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов. 3. Индивидуальная помощь в изучении	1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов. 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь. 3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей. 4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными	1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. 2. Динамика профессионального роста. 3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей. 4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. 5. Перспективы дальнейшей работы с

<p>нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>
---	---	--

Сроки реализации программы

Этапы реализации программы	Сроки	Содержание деятельности
1. Адаптационный	Август - сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение имеющихся нормативно - правовых актов. 2. Создание нормативно - правовой базы программы. 3. Изучение передового опыта по созданию ШМП. 4. Разработка плана работы по программе 5. Утверждение программы
2. Основной	Октябрь-май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание банка данных педагогов. 2. Анкетирование, тестирование молодых специалистов. 3. Организация наставничества 4. Организация работы ШМП 6. Повышение ИКТ компетентности 7. Участие в работе районных семинаров, мастер - классов. 8. Курсы повышения квалификации
3. Контрольно-оценочный этап	Июнь-июль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обобщение и анализ итогов работы по программе «Школы молодого педагога» 2. Мониторинг реализации программы. Рекомендации по использованию позитивных результатов в педагогической практике.

Система мониторинга за ходом реализации Программы

Задачи	Критерии	Методы	Формы предоставления результатов	Сроки	Ответственные
1. Дать основы психолого - педагогических знаний, обучить навыкам самообразования.	1. Психолого - педагогическая адаптация молодых педагогов. 2. Работа по теме самообразования.	1. Анкетирование, тестирование, наблюдение за организацией образовательного процесса. 2. Консультация по ведению документации по теме.	1. Аналитическая справка по работе ШМП. Психолого - педагогические консультации, рекомендации 2. Тетрадь по самообразованию	1 раз в год 1 раз в год	Старший воспитатель Молодой педагог Воспитатели - наставники Специалисты
2. Предупреждать типичные ошибки и затруднения в организации занятий и совместной деятельности воспитателей с детьми	1. Знакомство педагога с методикой проведения занятий. 2. С методами и приёмами организации совместной деятельности воспитателя и детей. 3. Овладение коммуникативной культурой.	1. Рекомендации, анализ занятий, наблюдение педагогического процесса. 2. Посещение совместной деятельности у педагогов - стажистов 3. Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций.	1. Конспекты ООД, практические отчёты, методические рекомендации, карты анализа ООД. 2. Расписание ООД. 3. Тетрадь наблюдения за педагогическим процессом.	В течение года Начало года В течение года	Старший воспитатель Специалисты Наставники и педагоги Старший воспитатель
3. Обеспечить реализацию потребностей начинающего педагога в повышении своей профессиональной квалификации, развитие индивидуального стиля творческой деятельности.	Грамотная организация образовательного процесса. Оформление документации, изучение основ делопроизводства. Постоянный творческий поиск, повышение уровня профессиональной компетентности на курсах повышения квалификации.	Деловые игры, презентации, изготовление игр и пособий для занятий с детьми. Проведение занятий, собраний. Участие в работе РМО, семинаров, изучение опыта педагогов.	Выступление на педсоветах, семинарах. Тетрадь по оперативному контролю. Отчёт о работе за учебный год.	В течение года В течение года 1 раз в год	Старший воспитатель Молодые педагоги Старший воспитатель Старший воспитатель

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

ПЛАН РАБОТЫ
на 2021-2022 учебный год

Сроки проведения	Форма проведения	Содержание работы	Цель мероприятия	Ответственные
август	собеседование	Индивидуальное собеседование с заведующими ДОУ и старшим воспитателем (заместителем заведующей). Разработка и утверждение плана работы «Школа молодого педагога ДОО»	Изучение стартовых возможностей и потенциала педагогов	Методисты ИМЦ, заведующие и старшие воспитатели ДОУ
сентябрь	собеседование	Организационные мероприятия: собеседование с молодыми специалистами; выбор и назначение наставников.	Выявление проблем в педагогической практической деятельности	Методист, руководители ДОУ, молодые специалисты
сентябрь	Круглый стол	«Эффективные приемы и техники в работе педагога детского сада»	Совершенствование профессиональных компетентностей молодых педагогов	Руководители ДОУ, методисты ИМЦ, молодые педагоги
октябрь	контроль	Знакомство с нормативной базой организации образовательной деятельности. Документация педагога на группе, правильное оформление и ведение	Оказание помощи по ведению документацию	Наставники, молодые педагоги, старшие воспитатели, методисты ИМЦ
октябрь	консультация	«Секреты успешной адаптации детей к условиям ДОУ»	Создание условий для легкой и безболезненной адаптации ребенка при поступлении в детский сад	Педагоги-наставники, методисты ИМЦ
ноябрь	Мастер-класс	«Организация и проведение подвижных игр с детьми дошкольного возраста»	Оказание молодым педагогам практической помощи в повышении эффективности воспитания, обучения и развития детей	Наставники, старшие воспитатели (заместители заведующей)
ноябрь	Творческая мастерская	«Организация экологического воспитания в ДОУ в соответствии с ФГОС»	совершенствование профессионального мастерства педагогов по формированию у дошкольников основ экологической культуры	Руководитель ТМ, методист ИМЦ
ноябрь	контроль	«Организация предметно-развивающей среды в ДОУ в соответствии с ФГОС».	Раскрыть требования к предметно-развивающей среде, обеспечивающей	Наставники, старшие воспитатели (заместители

			реализацию ООП в соответствии с требованиями ФГОС ДО	заведующей)
декабрь	Консультация	«Речь воспитателя как средство развития речи детей»	Оказание молодым педагогам практической помощи в повышении эффективности воспитания, обучения и развития детей	Методисты ИМЦ, логопед
декабрь	РМО, семинар	Формирование у дошкольников основ личной безопасности посредством эффективных методов и приемов	поиск новых педагогических идей в области безопасности жизнедеятельности	Руководитель РМО, методист ИМЦ
декабрь	Мастер-класс	«Развитие музыкально-ритмических способностей детей через коммуникативные игры и танцы»	Оказание молодым педагогам практической помощи в повышении эффективности воспитания, обучения и развития детей	Старшие воспитатели, наставники, музыкальные руководители
январь	Консультация	«Применение здоровьесберегающих технологий в ДОУ» Практическая часть – просмотр режимного момента «Закаливание после сна»	Оказание молодым педагогам практической помощи в повышении эффективности воспитания, обучения и развития детей	Старшие воспитатели, наставники, инструктор по физической культуре
январь	Творческая мастерская	«Поиск эффективных методов осуществления экологического воспитания дошкольников в рамках ФГОС в ДОУ»	совершенствование профессионального мастерства педагогов по формированию у дошкольников основ экологической культуры	Руководитель ТМ, методист ИМЦ
февраль	Методические разработки	Изучение методических разработок «Как подготовить конспект ООД и его самоанализ»	Учить создавать конспекты (цель, задачи, предварительная работа, активизация словаря, структура) и проводить самоанализ образовательной деятельности. Оформить конспект ООД, провести ООД и составить самоанализ	Наставники, молодые педагоги
февраль	РМО, круглый стол	Приоритетные направления и подходы формирования культуры безопасности у дошкольников	поиск новых педагогических идей в области безопасности жизнедеятельности	Руководитель РМО, методист ИМЦ
март	Круглый стол	«Конфликтные ситуации с родителями. Способы их предотвращения и разрешения»	Расширение круга теоретических знаний и практических умений и навыков	

			педагогов по предупреждению и управлению конфликтами, возникающими в процессе педагогического взаимодействия с родителями воспитанников.	
апрель	Мастер-класс	Мастер-классы от наставников	Расширение опыта и кругозора молодых педагогов. Рост профессионального мастерства	Наставники, молодые специалисты
апрель	Творческая мастерская	«Активные формы работы с семьёй по экологическому воспитанию дошкольников»	совершенствование профессионального мастерства и творческого потенциала педагогов по формированию у дошкольников основ экологической культуры.	Руководитель ТМ, методист ИМЦ
апрель	РМО, семинар	Образовательная среда, направленная на формирование здорового и безопасного образа жизни	поиск новых педагогических идей в области безопасности жизнедеятельности	Руководитель РМО, методист ИМЦ
апрель	Родительские собрания	Групповые родительские собрания соответственно тематике годового плана (нетрадиционная форма)	Подготовка и проведение родительских собраний на своих группах.	Наставники, молодые педагоги
май	ООД	Проведение итоговых ООД для родителей с предоставлением конспекта наставнику. Анализ проведенного мероприятия наставником.	Учить молодых педагогов организовывать и проводить ОД, давать самоанализ своей деятельности	Наставники, молодые педагоги
май	Отчет	Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»	Отчет наставника и молодого педагога о проделанной работе за год	Наставники, молодые педагоги,
В течение года		Индивидуальные консультации.		
В течение года		Посещение учебных занятий, мастер-классов		

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности
 - условия работы
 - возможность экспериментирования пример и влияние коллег и руководителя
 - организация труда
 - доверие

**Памятка для молодых специалистов
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

Старайтесь

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты — в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните

- «Терпение – дар Неба».
- Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна Ваша помощь, кому труднее, чем Вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми понятным детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

Памятка «Как подготовиться к докладу, выступлению»

- I. Этап – подготовка доклада.
 1. Формулировка темы, выделение стержневой проблемы и целевой установки с учетом интересов и запросов слушателей
 2. Формулировка основных вопросов доклада
 3. Составление развернутого плана выступления
 4. Просмотр и чтение специальной литературы
 5. Определение порядка использования подобранных материалов в процессе изложения
 6. Распределение материала по вопросам
- II. Этап – работа с подготовленными материалами.
 1. Выделение в тексте основных смысловых частей, на которые при выступлении нужно сделать акцент
 2. Распределение времени на изложение каждого вопроса и определение темпа выступления (пробное чтение)
 3. «Свертывание» полного текста доклада в краткую форму (тезисы, план, цитаты на карточках)
- III. Этап – подготовка к выступлению.

Тест «Насколько вы конфликтны?»

Вопросы.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете?

- а) избегаете вмешиваться;
- б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
- в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения;

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
- в) всегда критикуете за ошибки;

3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы.

Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?

- а) если другие вас поддержат, то да;
- б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
- в) боитесь, что за критику вас могут лишиться премиальных и т.д.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

- а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) вы спорите со всеми и по любому поводу;

5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:

- а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
- б) возмущаетесь, но про себя;
- в) открыто высказываете негодование.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим.

Как вы поступите?

- а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
- в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок.

7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите?

- а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого.

8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?

- а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
- б) если дети балуются, Вы их отчитываете?

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала.

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это?

- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;
- б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале.

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку?

- а) нет;
- б) разумеется. Признаете;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:

- За каждый вариант ответа «а» - 4 балла;
- За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;
- За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от 30 до 44 баллов. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это

отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

Сумма от 15 до 29 баллов. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от 10 до 14 баллов. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандальить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель _____

Наставник: _____

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития;

2 – средний уровень развития;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценки		
		1	2	3
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	Организаторские и коммуникативные навыки			
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	Аналитические навыки			
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации _____

Школа молодого руководителя

Цель: Оказание практической и методической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и практических умений в управленческой деятельности вновь назначенных руководящих работников и руководящих работников, испытывающих определенные затруднения в вопросах управленческой деятельности.

Основные задачи:

1. Содействовать повышению квалификации и профессиональному росту вновь назначенных руководителей образовательных учреждений района и руководящих работников, испытывающих определенные затруднения в вопросах управленческой деятельности;
2. Способствовать формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений района;
3. Проводить оперативные инструктажи и консультирование по текущим вопросам деятельности руководителей образовательных учреждений;
4. Совершенствовать теоретические знания и практические умения руководителей образовательных учреждений;
5. Создавать условия для профессионального и творческого роста руководящих работников;
6. Организовать работу по сетевому взаимодействию руководителей ОО в рамках наставничества.

1. Основные направления деятельности:

1. Изучение нормативно - правовой документации, регламентирующей деятельность образовательного учреждения; Проведение мониторинга профессиональных и информационных потребностей вновь назначенных руководителей ОУ;
2. Информационно - консультационная деятельность;
3. Обновление содержания образования в соответствии с требованиями ФГОС;
4. Изучение вопросов организации методической работы в образовательном учреждении;
5. Изучение вопроса организации мониторинга учебно-воспитательного процесса.

№ п/п	Тема методического мероприятия	Сроки	Ответственные
1	1) Обсуждение плана работы Школы молодого руководителя на 2021-2022 учебный год. 2) Анализ анкетирования по выявлению затруднений в деятельности вновь назначенных руководителей ОУ. 3) Организованное начало учебного года в образовательном учреждении.	Ноябрь	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
2	1) Нормативно-правовое обеспечение учебно-воспитательного процесса в ОУ. 2) Технология подготовки и проведения педагогического совета: виды и формы проведения	Январь	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»

3	1) Формирование методической среды школы 2) Самообследование общеобразовательной организации	Март	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
4	1) Структура Программы развития ОО. Утверждение. Согласование. 2) Управление качеством образования. Административный контроль в ОО. Управленческие решения по итогам контроля.	Апрель	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
5	1) Организация работы директора школы: - распорядок работы директора; - анализ перечня документов, формируемых директором школы; - информационное обеспечение управления педагогическим коллективом; - план работы школы: содержание; - формирование плана работы; стили педагогического общения	Май	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
6	1) Административное управление воспитательным процессом в образовательном учреждении 2) Работа по профилактике в образовательном учреждении.	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
7	1) Контроль как средство управления образовательной организацией 2) Создание безопасных условий в образовательном учреждении 3) Аттестация педагогических кадров	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
8	1) Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году 2) Аналитическая деятельность руководителя 3) Информационно-образовательная среда школ	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
9	1) Совершенствование работы с родителями в свете модернизации образовательного процесса. (Организация работы с родителями, работа общешкольного родительского комитета, формы проведения родительских собраний и др.)	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
10	1) Организация работы по развитию детского ученического самоуправления в образовательном учреждении. - Участие обучающихся в управлении образовательной организацией по ФЗ «Об образовании в РФ»: - Организация взаимодействия ученического самоуправления и детских общественных организаций. - Ученическое самоуправление в школе как условие развития лидерских качеств школьников	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
11	Работа с одарёнными детьми в условиях реализации ФГОС - Формы работы с одарёнными детьми - Особенности работы с одарёнными детьми Психологические особенности работы с одарёнными детьми	В течение года	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»

План обучения кадрового резерва на 2021-2022 учебный год

№п/п	Наименование темы	срок	Ответственные
Эффективная организация административно - хозяйственной деятельности			
1.	Программа развития ОО	сентябрь	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
Образовательная деятельность			
2.	Основная образовательная программа ОО	сентябрь	МОУ «Тисульский ИМЦ»
1.	Управление материально-техническими ресурсами Нормативные документы, регламентирующие законодательство о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг. Осуществление контроля руководителем организации за организацией проведения закупок товаров, работ и услуг	октябрь	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
3.	Система оценки качества образования	октябрь	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
Правовые основы деятельности образовательных учреждений			
4.	Основы законодательства РФ, регламентирующие деятельность образовательной организации (Федеральное законодательство, основы гражданского права, основы административного права).	ноябрь	УО
5.	Распоряжение муниципальным имуществом. Заключение договоров аренды. Передача имущества в безвозмездное пользование.	ноябрь	УО
6.	Основы трудового права. Трудовой кодекс РФ и его применение в деятельности руководителя. Утверждение системы оплаты труда работников организации.	декабрь	УО
7.	Локальные нормативный акты образовательного учреждения - виды локальных актов, способы принятия, технология разработки.	февраль	УО.
8.	Основы делопроизводства в ОО. Защита персональных данных.	март	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
Экономика образования			
9.	Правовые основы деятельности административно - хозяйственной деятельности. Материальная ответственность.	апрель	УО
Повышение квалификации, создание условий реализации ФГОС ОО и профессиональных стандартов			
10.	Создание эффективной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и условий для профессионального роста работников, реализации ФГОС ОО и профессиональных стандартов.	май	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ»
11.	Обеспечение работникам возможности участия в профессиональных конкурсах и т.п. Формирование и развитие профессионального взаимодействия работников.	май	УО, МОУ «Тисульский ИМЦ».