



УТВЕРЖДЕНО:
 Директор ГБОУ Школа № 1575
 _____ И.И. Боброва
 01.09.2019 г.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 ГБОУ Школа № 1575

_____ З.Н. Навроцкая
 01.09.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О работе с молодыми специалистами
и вновь прибывшими педагогами

*Профессиональные знания и умения учителя –
 залог творчества и успеха обучающихся*

Цель: проектирование образовательного пространства развития профессиональных умений и навыков молодых специалистов

Задачи: 1. Повысить общедидактический и методический уровень педагогов в организации учебно-воспитательной деятельности.

2. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.

3. Развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

Ожидаемый результат: соответствие учебных и внеклассных занятий ситуативно-активному уровню.

Циклограмма работы с молодыми педагогами
Первый год работы

№ п/п	Время проведения	Форма проведения	Тема	Ответственный
1.	I неделя сентября	Диагностика	Профессиональные затруднения педагогов	Заместитель директора по КО
2.	III неделя сентября	Индивидуальные консультации Собеседование	Результаты диагностики. Выбор наставника	Заместитель директора по КО
3.	IV неделя сентября	Занятие	Изучение нормативно-правовой базы: - инструктаж о ведении школьной документации; - учебный план – программа – рабочая программа учителя – поурочное планирование – постановка цели и задач урока.	Заместитель директора по КО, учитель наставник
4.	I неделя октября	Посещение молодыми специалистами уроков учителей-наставников		Заместитель директора по КО
4.	II неделя октября	Занятие	Работа со школьной документацией.	Заместитель директора по КО

5.	IV неделя октября	Занятие	Планирование внеурочных занятий	Зам. директора по доп. образованию
6.	II неделя ноября	Посещение уроков	Организация посещения уроков молодых учителей Цель: выявление затруднений в учебной работе, оказание методической помощи.	Наставник, заместитель директора по КО
7.	IV неделя ноября	Занятие	1. Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. 2. Методические разработки: план - характеристика класса; тематика родительских собраний; беседа с родителями; стиль взаимоотношений в семье и личность ребенка. 3. Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности обучающихся».	Заместитель директора по доп. образованию, учитель наставник
8.	II неделя декабря	Занятие	1. Современный урок. Требования. Организация. Тема: Совершенствование аналитической культуры учителя как основы повышения корректирующего влияния на образовательный процесс. 2. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке: типы, виды, формы урока и т.д. 3. Практикум: Самоанализ урока. 4. Дискуссия: факторы, влияющие на качество преподавания.	Учитель наставник, заместитель директора по КО
9.	IV неделя декабря	Посещение уроков	Посещение уроков молодыми учителями у наставников. Самоанализ наставником. Анализ зам. директора по УВР	Учителя наставники, заместитель директора по КО
10.	IV неделя января	Занятие	1 Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся. 2. Методические разработки: способы организации работы учащихся с учебником, текстом и т.д. 3. Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	Заместитель директора по КО
11.	II неделя февраля	Занятие	Психолого–педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.	Заместитель директора по КО
12.	IV неделя февраля	Занятие	Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.	Заместитель директора по КО
13.	II неделя март	Дискуссия	Трудная ситуация на уроке – как выйти из нее (решение педагогических ситуаций)	Учителя наставники
14.	IV неделя марта	Круглый стол	Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития	Заместитель директора по КО, учителя наставники
15.	II неделя апреля	Посещение уроков	Неделя молодого учителя. Подведение итогов работы.	Заместитель директора по КО, учителя наставники
16.	IV неделя апреля	Диагностика	Профессиональные затруднения.	Заместитель директора

		Степень комфортности нахождения в коллективе.	по КО,
17.	III неделя мая	Творческий отчёт I года обучения.	Заместитель директора по КО, учителя наставники
18.	Июнь	Анализ I года работы	Заместитель директора по КО

Второй год работы

Тема: Самостоятельный творческий поиск.

Ожидаемый результат: соответствие занятий активному уровню; выбор темы самообразования.

№ п/п	Время проведения	Форма проведения	Тема	Ответственный
1.	II неделя сентября	Диагностика	Приоритеты творческого саморазвития	Заместитель директора по КО
2.	IV неделя сентября	Индивидуальные консультации	Результаты диагностики	Заместитель директора по КО
3.	II неделя октября	Занятие	Пути развития образовательных технологий в отечественной педагогике. Знакомство с программой развития, образовательной программой	Заместитель директора по КО
4.	IV неделя октября	Занятие	Основы теории развивающего обучения. Сравнительная характеристика традиционного и развивающего обучения.	Заместитель директора по КО
5.	II неделя ноября		Тренинг	Заместитель директора по КО
6.	IV неделя ноября	Занятие	Развитие творческих способностей учащихся. Как провести исследование «Оценка уровня творческого потенциала личности»	Учителя- наставники
7.	II неделя декабря		Тренинг	Заместитель директора по КО
8.	IV неделя декабря	Занятие	Интеграция – один из путей развития познавательной активности и интереса учащихся. Самообразование учащихся.	Заместитель директора по КО, учителя предметники
9.	IV неделя января	Занятие	Деятельность учителя на уроке личностно-ориентированной направленностью.	Заместитель директора по КО
10.	II неделя февраля		Тренинг	Заместитель директора по КО
11.	IV неделя февраля		Методика организации парной, групповой работы учащихся, коллективных способов обучения	Заместитель директора по КО, учителя наставники
12.	II неделя марта		Тренинг	Заместитель директора по КО
13.	IV неделя марта		Дискуссия « Учиться самому, чтобы успешно учить других»	Заместитель директора по КО, учителя наставники
14.	III неделя апреля	Круглый стол	1.Неделя молодого учителя. 2. Подведение итогов «Какой должна быть работа с молодыми учителями»	Заместитель директора по КО, учителя наставники
15.	III неделя мая	Творческий отчёт II года обучения		Заместитель директора по КО, учителя наставники
16.	июнь	Анализ II года работы		Заместитель директора по КО

Третий год работы

Тема: Выбор индивидуального стиля творческой деятельности.

Ожидаемый результат: прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности, соответствие занятий активно – творческому уровню; программа карьерного роста.

№ п/п	Время проведения	Форма проведения	Тема	Ответственный
1.	II неделя сентября	Диагностика	Оценка успешности педагогической работы	Заместитель директора по КО
2.	IV неделя сентября	Индивидуальная консультация Занятие	Результаты диагностики Культура педагогического общения. Стили	Заместитель директора по КО
3.	II неделя октября	Занятие Дискуссия	1. Профессиональная компетентность педагога: знания, умения, способности. 2. Откуда берутся, компетентные учителя. Зачем современному педагогу нужно быть компетентным?	Заместитель директора по КОР, учителя наставники
4.	IV неделя октября	Занятие Дискуссия	Требования к современному уроку. «Основные качества устного ответа, подлежащие оценке» Отметка и оценка - одно и то же? Способы накопления отметок.	Учителя наставники, заместитель директора по КО
5.	II неделя ноября		Тренинг	Заместитель директора по КО
6.	IV неделя ноября	Занятие	1. Домашнее задание: как, сколько, когда. 2. Виды и индивидуальных занятий и дифференцированных заданий учащихся.	Учителя наставники, учителя предметники
7.	II неделя декабря		Тренинг	Психолог
8.	IV неделя декабря	Занятие	1. Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). 2. Внеклассная работа по предмету.	Заместитель директора по КО, учителя наставники
9.	IV неделя января		Тренинг	Заместитель директора по КО
10.	II неделя февраля	Занятие	1. Имидж современного учителя. 2. Навыки коммуникации и общения в современном образовании.	Заместитель директора по КО, учителя наставники
11.	IV неделя февраля	Занятие Дискуссия	1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. 2. Дискуссия: Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?	заместитель директора по КО, учителя наставники
12.	III неделя апреля		Неделя молодого учителя	Заместитель директора по КО, учителя наставники
13.	III неделя мая		Творческий отчёт III года обучения	заместитель директора по КО, учителя наставники
14.	июнь		Анализ работы	Заместитель директора по КО

Положение об индивидуальном сопровождении молодого специалиста в ГБОУ Школа № 1575

1. Общие положения

1.1. Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров.

1.2. Под индивидуальным сопровождением понимается:

- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание учителю всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- привлечение учителя к решению задач развития школы, реализации программ, проектов и т. п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
- обеспечение условий профессионального роста учителя с учетом адекватно оцененного уровня его профессиональной компетентности, а также запросов, интересов, потребностей самого педагога.

2. Цели и задачи индивидуального сопровождения учителя

2.1. Целью индивидуального сопровождения молодого учителя в системе методической работы школы является обеспечение роста его профессионального мастерства.

2.2. Задачи индивидуального сопровождения:

- обеспечение непрерывности профессионального образования молодого педагога, повышение его теоретико-методического уровня и квалификации;
- актуализация сильных сторон деятельности педагога, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха" для каждого молодого специалиста;
- использование механизмов морального и материального поощрения молодых педагогов, организация "праздников успеха".

3. Формы сопровождения учителя

3.1. Оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки, который определяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого ряда факторов, в т. ч. опыта работы учителя в школе, характера его образовательных запросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Этот маршрут может иметь теоретическую или практическую доминанту, реализовываться в рамках школы или вне ее. Важный компонент маршрута – "контрольные срезы" его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

- собеседования с зам. директора по НМР, методистами или с наставником индивидуального самообразования педагога;
- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;

- выступления на заседаниях педагогического совета и/или методического объединения;
- проведение открытых уроков;
- защита методических или дидактических материалов; написание статей в профессиональный журнал и др.

3.2. Занятия в Школе молодого специалиста, организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами (администрацией школы, педагогами-психологами, юристами и т. п.).

3.3. Организованное посещение и анализ уроков.

3.4. Содействие в подготовке к конкурсам, фестивалям, акциям, проводимым как на уровне школы, так и на уровне города, округа, страны.

3.5. Организация обратной связи "учитель – наставник – методист". Она может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с педагогами;
- предоставление "свободного микрофона" молодым педагогам на семинарах, круглых столах, конференциях, проводимых в школе;
- анкетирование молодых педагогов.

4. Диагностика затруднений (проблем) молодых педагогов

4.1. Затруднения (проблемы), испытываемые молодым специалистом, по характеру могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

4.2. Диагностика затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с учителем;
- анкетирования учащихся (без участия службы ППМС-центра или психологов);
- анкетирования учащихся совместно с сотрудниками ППМС-центра или психологами;
- анализа:
 - уроков;
 - журнала;
 - поурочного планирования;
 - планов и конспектов уроков;
 - материалов к урокам;
 - тетрадей учащихся;
 - административных контрольных (срезовых) работ, тестов и т. д.

5. Организация и содержание индивидуального сопровождения молодого учителя

5.1. Разработка и реализация программы индивидуального сопровождения учителя, оформление ее паспорта:

Паспорт программы индивидуального сопровождения (Ф. И. О. учителя)

1. Решение о сопровождении принято (дата)
2. Индивидуальное сопровождение ведет (Ф. И. О. специалиста)
3. В организации сопровождения принимают участие (Ф. И. О. специалистов)

Содержание пункта программы	Срок выполнения	Деятельность		
		сопровождаемого	сопровождающего	совместная

5.2. Оформление и ведение карты индивидуального сопровождения учителя следующей формы:

Карта индивидуального сопровождения (Ф.И.О. учителя)

Преподаваемый предмет			
Общий педагогический стаж			
Стаж работы в школе			
Нагрузка в учебном году			
Всего учебной нагрузки			
Классы, в которых преподает учитель			
Реализуемые программы (по классам)			
Класс	Программа	Планирование	Учебный комплекс

5.3. В процессе работы к карте индивидуального сопровождения прилагаются:

- аналитические материалы:
 - сравнительный анализ работ учащихся до и после работы по сопровождению учителя;
 - сравнительный анализ срезовых работ, тестов до и после работы по сопровождению учителя;
 - сравнительный анализ личных материалов учителя (планов, конспектов, разработок, дидактических материалов) до и после работы по сопровождению учителя;
 - результаты анкетирования учащихся (администрацией, методистом, наставником, сотрудниками ППМС-центра, психологом, самим учителем и др.);
- отзывы (данные собеседований):
 - учащихся (с учащимися);
 - классных руководителей (с классными руководителями);
 - родителей (с родителями);
 - сотрудников ППМС-центра или психологами;
 - других участников образовательного процесса (с другими участниками).

5.4. После завершения программы индивидуального сопровождения учителя проводится анализ ее итогов и дается общее заключение.

Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения учителя

Состояние проблемы		Способ диагностики результатов	Выводы
до начала сопровождения	после завершения сопровождения		

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения (Ф. И. О. учителя)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
- не вполне успешным, недостаточно эффективным
- неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

сняты полностью

- сняты частично
- не сняты (указать проблемы)
- не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
- нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
- не нуждается в сопровождении
- нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
- нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать)