

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГРАЧЁВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

28 декабря 2018 года

с.Грачёвка

№468 -пр

Об утверждении программы методического сопровождения молодых специалистов в условиях реализации ФГОС нового поколения «Школа молодого педагога «Диалог»»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», письмом Министерства образования Российской Федерации от 09.03.2004 № 03-51-48ин/42-03 «Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования», в целях совершенствования методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных организаций Грачевского района,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Программа методического сопровождения молодых специалистов в условиях реализации ФГОС нового поколения - «Школа молодого педагога «Диалог»».

1.2. Положение о наставничестве в образовательных организациях Грачевского района Ставропольского края (приложение 1).

1.3. Задачи педагогической деятельности педагога по введению ФГОС (приложение 2).

1.4. Выбор формы методической работы с педагогом (приложение 3).

1.5. Самооценка готовности учителя к работе по новым образовательным стандартам (приложение 4).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования администрации Грачевского муниципального района Ставропольского края Г.Н.Филатову.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района
Ставропольского края



Е.В.Ореховская

УТВЕРЖДЕНА
приказом отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района
от 28.12.2018 г. № 468-пр

**Программа методического сопровождения
молодых специалистов в условиях реализации ФГОС
нового поколения -
«Школа молодого педагога «Диалог»»**

Введение

*Скажи мне – и я забуду;
Покажи мне – и я запомню;
Дай сделать – и я пойму.
Китайская притча*

Потребность в развитии образования активизирует инициативу творчески ориентированных педагогов на поиски эффективных педагогических приёмов и проектирования опыта продуктивной педагогической деятельности. Как осуществить переход учителей к использованию способов обучения, адекватных требованиям сегодняшнего дня? Как создать систему перспективного образования школьников? Причинами, тормозящими процесс создания такой системы, являются малоэффективное использование ресурса творчески работающих учителей, недостаточно эффективная работа методической службы в образовательном учреждении.

В настоящее время в условиях изменения парадигмы образования методическую работу в школе нужно рассматривать как процесс изменения внутренних условий развития образовательного учреждения в соответствии с изменением внешних условий развития системы образования. Основная цель методической работы в этих условиях – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства.

Методическая работа в Грачевском районе как система повышения квалификации формирует профессиональную деятельность учителей и направлена на развитие педагогического мастерства. Муниципальная методическая служба Грачевского района представляем рост профессиональной компетентности педагога как:

- разноуровневые формы активности с определенной процессуальной структурой;
- часть жизненного пути педагога, в ходе которого на основе субъективных и объективных факторов он осуществляет альтернативный выбор

направленности своего профессионального роста, его цели и средств достижений;

- целостный, непрерывный, ступенчатый процесс развития, результат которого – опыт профессиональной деятельности, представленный совокупностью четырех элементов: знаний, опыта деятельности (реальной и интеллектуальной), эмоционально-ценностным отношением к действительности;
- специфическую форму социализации (путь от адаптации к индивидуальной деятельности, к признанию педагогической индивидуальности).

Сегодня нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя. Для решения задач современного образования необходима иная качественная подготовка и переподготовка учителя.

По идее проекта “Наша новая школа” перед каждой школой стоит задача об организации работы постоянного повышения квалификации учителей, пополнения новым поколением учителей.

Информационная карта программы

1. Полное наименование программы:

Программа методического сопровождения молодых специалистов в условиях реализации ФГОС нового поколения - «Школа молодого педагога «Диалог».

2. География программы: образовательные учреждения Грачевского района

3. Актуальность:

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию.

Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время.

Анализ работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

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

учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы.

Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

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 педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

4. Ведущая педагогическая идея:

Развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

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

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью, инициативой “Наша новая школа”.

5. Технология опыта:

В настоящее время в стране реализуется Концепция модернизации Российского образования, инициатива “Наша новая школа”. Образованность общества, а особенно молодежи, должна стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранение и развитие науки и культуры, национальных традиций, укрепление государства и обеспечение его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

Любое обновление школы требует реконструкции не только материально-технической базы и содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические линии должны развиваться параллельно.

Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме учитель не научит этому учеников.

6. Теоретическая основа опыта: педагогические исследования Г.К. Селевко, который, изучив современные образовательные технологии, выделил их ведущие педагогические идеи, очертил круг задач, решение которых позволит достичь ведущих целей образовательной деятельности, и определил основной инструментарий.

Данный Г.К. Селевко анализ концептуальных основ передового педагогического опыта Е.Н. Ильина, Ш.А. Амонашвили, В.Ф. Шаталова, С.Н. Лысенковой, М. Монтессори, изучение особенностей содержания и методик позволяют молодым учителям определить стратегию саморазвития, помогают в решении тех методических проблем, которые объективно возникают в деятельности молодого специалиста.

7. Инновационная составляющая программы:

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований Стандарта второго поколения отведена учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

8. Новизна опыта:

Сегодня ученые-практики осознают необходимость специально созданной целостной системы адаптации и становления молодых педагогов, целенаправленной комплексной работы по выявлению и развитию их потенциала.

В результате работы будет выявлена и апробирована система методологических условий, способствующих созданию педагогического кредо молодым специалистом, ведущая к закреплённости молодых педагогов в образовательных учреждениях.

9. Цель программы: организовать работу с молодыми педагогами, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации ФГОС.

10. Задачи программы:

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
3. Оказание практической помощи молодым специалистам.
4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
6. Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
7. Формирование представлений о путях совершенствования.
8. Создание условий для саморазвития и самореализации.
9. Оказание психологической поддержки.
10. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

11. Предполагаемое количество участников: молодые педагоги образовательных организаций со стажем до 3 лет.

12. Сроки реализации программы: 2020–2024 годы.

Этапы реализации программы

№	Этапы.	Мероприятия.
1	Организационный (август – сентябрь)	Организация Школы педагогического мастерства. Организация наставничества. Диагностика, выявление состояния проблемы. Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии. Принятие и утверждение плана работы с молодыми учителями.
2	Преобразующий (октябрь – май)	Работа с молодыми учителями по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей.
3	Заключительный (май)	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности (Приложение 4). Подведение итогов работы в рамках проекта.

Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки, что позволяет переводить работу с кадрами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции, распознать профессиональные и личностные особенности.

Овладение навыком самодиагностики позволяет педагогу самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс. При этом педагог выходит на новый уровень самоорганизации – в режим непрерывного педагогического совершенствования и поиска.

План работы. Школы педагогического мастерства.

Цели работы:

– Развитие мировоззрения, профессионально – ценностных и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и

самосовершенствованию.

– Развитие современного диалектического стиля педагогического мышления, таких его черт, как системность, комплексность, конкретность.

– Формирование у педагогов толерантности, чувства меры, гибкости, мобильности и т.д.

Нормативная база школы педагогического мастерства: Положение о наставничестве (**Приложение 1**), Устав ОУ, нормативные акты Минобрнауки России.

№	Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
1	Организация наставничества	1.Собеседование с молодыми педагогами. 2. Выбор и назначение наставников. 3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками.	Сентябрь.	ОО АГМР СК замруководителя, рук. МО
2	Методические семинары	1. Провести тематические методические семинары. 2. Нетрадиционные формы обучения. 3. Современные образовательные технологии. 4. Школьная документация. 5. Планирование работы педагога. 6. Методика проведения воспитательного мероприятия. 7. Методические аспекты занятия. 8. Дидактические аспекты современного учебного и воспитательного занятий. 9. Роль домашнего задания. 10. Аттестация педагога	1 раз в месяц.	ОО АГМР СК замруководителя,

3	Работа с документацией	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оформление журнала. 2. Внутренний распорядок дня. 3. Устав ОУ. 4. Локальные акты. 5. Составление календарно-тематических планов. 6. Поурочное планирование. 7. Личные дела учащихся или воспитанников. 	В течение года на семинарах.	замруководителя, рук. МО
4	Самообразовательная работа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи в выборе темы самообразования. 2. Оказание помощи в составлении плана самообразования. 3. Выбор литературы. 4. Работа с литературой. 5. Изучение передового опыта по теме. 	По необходимости.	замруководителя, рук. МО, наставники.
5	Организация воспитательной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация воспитательной работы по направлениям: 2. Предметные недели. 4. Исследовательская деятельность школьников. 5. Олимпиадный марафон. 6. Конкурсы, выставки. 	По плану ОУ.	Педагоги ОУ
6	Распространение положительного, успешного опыта работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в профессиональных конкурсах. 2. Участие в открытых мероприятиях. 3. Проведение открытых учебных занятий. 4. Проведение открытых воспитательных мероприятий. 5. Участие в педагогических чтениях. 	В течение года.	ОО АГМР СК замруководителя, рук. МО

		<p>6. Участие на методической выставке.</p> <p>7. Отчет по теме самообразования.</p> <p>8. Участие в декаде молодых педагогов.</p>		
7	Стимулирование работы	<p>1. Организовать декаду успехов молодого педагога.</p> <p>2. По итогам года присудить номинации: - “Лучший молодой педагог”. - “Творчески работающий молодой педагог”.</p> <p>3. Провести конкурс молодых учителей и воспитателей “Педагогический дебют”.</p> <p>7. Премирование.</p>	В течение года.	ОО АГМР СК Руководители ОУ
8	Диагностика работы	<p>1. Анкетирование</p> <p>2. Анализ работы.</p> <p>3. Диагностика уровня педагогического мастерства.</p> <p>4. Диагностика творческого подхода к работе.</p> <p>5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года</p>	В течение года.	замруководителя, рук. МО
9	Повышение квалификации	<p>1. Посещение методических семинаров педагогического мастерства.</p> <p>2. Обучение на курсах.</p>	В теч. года	ОО АГМР СК Руководители ОУ
10	Конкурсы, игры, тренинги	Провести конкурсы, деловые игры, психологические тренинги.	В “занимательной” части семинаров.	ОО АГМР СК Руководители ОУ
11	Отчет на Мини-Совете	Подвести итоги работы Школы педагогического мастерства	Конец учебного года.	Руководители ОУ ,наставники, молодые педагоги

Педагог новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса. Содержание этих компетентностей отражено в таблице.

Система профессиональных компетентностей педагога

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать

	педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).
Акмеологическая компетентность.	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

В условиях введения ФГОС расширяется содержание этих компетентностей (**Приложение 2**).

13. Описание деятельности по программе:

В сентябре организовать Школу педагогического мастерства, работу школы возглавит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, лекторы – опытные учителя школы. Занятия проводятся 2 раза в месяц в течение года.

Направления работы школы:

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Организация внеклассной работы.
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.
9. Повышение квалификации.
10. Конкурсы, игры, тренинги.

Формы работы (Приложение 3**):**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые учебные и воспитательные мероприятия;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение занятий;
- взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях (школьного, районного и регионального

уровней);

– прохождение курсов, посещение семинаров.

Структура семинаров школы педагогического мастерства:

1. Семинарская часть.
2. Практическая часть.
3. Психологические тренинги.
4. Занимательная часть.
5. Беседа с педагогами.
6. Подведение итогов работы семинара.

В конце учебного года проводится творческая отчетная неделя молодого педагога.

15. Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми специалистами, молодые педагоги проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

16. Практическая значимость реализации программы:

В ходе выполнения программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство педагога. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым педагогам, и руководителю ОУ решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми специалистами, будет способствовать поиску и проявлению своего педагогического кредо.

17. Перспективы дальнейшего развития программы

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими районами Ставропольского края, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых специалистов, привлечь опытных педагогов в организации работы Школы педагогического мастерства с молодыми специалистами.

Пролонгацией опыта работы может стать создание Клуба молодых специалистов на уровне края, что позволит организовать взаимодействие молодых учителей друг с другом и с образовательными структурами.

Реализация комплексно-целевой программы на уровне Грачевского района позволит молодым специалистам получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях.

Приложение 1
к приказу отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района

**Положение о наставничестве
в образовательных организациях Грачевского района
Ставропольского края**

1. Общие положения

1.1. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Молодой специалист – начинающий работник как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза или педколледжа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института педагогического наставничества являются настоящее положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью педагогического наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового ядра.

2.2. Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательном учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Педагогическое наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной (методической) работе и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Председатель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по методической работе и подтверждаются на заседании Методического совета.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по методической работе. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных, заочных или вечерних высших и средних специальных учебных заведений, прибывшим в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника.

В обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся или воспитанникам их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

Правами наставника являются:

- с согласия заместителя руководителя образовательного учреждения по УВР (МР, председателя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной (методической) работе.

8.2. Заместитель руководителя образовательного учреждения по УВР (МР) обязан:

- представить назначенного молодого специалиста коллективу ОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные учебные и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели методических объединений.

8.4. Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя образовательного учреждения по УВР (МР).

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического советов, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.

Приложение 2
к приказу отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района
от 28.12.2018 г. № 468 - пр

Задачи педагогической деятельности педагога по введению ФГОС

Структура ФГОС	Необходимые изменения	Способы реализации изменений в практике	Новые задачи учителя	Компетенции педагога
Требования к результатам освоения основной образовательной программы начального образования, основного общего образования,	Введение трех видов результатов: 1. Предметные результаты. 2. Метапредметные результаты освоения ООП НОО, ООО, СОО. 3. Личностные результаты. 4. Модель выпускника начальной школы	Изменение содержания и методов контроля планируемых результатов. Введение новых форм и методов оценки результатов, ориентированных на открытость, множественность субъектов, накопительный	1. Отбор методов оценивания для создания внутришкольной системы оценки достижения планируемых результатов 2. Разработка (отбор) контрольных материалов для оценки предметных планируемых	Предметно-методологическая компетентность. Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. Психолого-педагогическая компетентность. Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти

<p>среднего общего образования.</p>	<p>как общие требования к конечным результатам начального общего образования. 5. Модель выпускника основной школы как общие требования к конечным результатам основного общего образования. 6. Модель выпускника средней школы как общие требования к конечным результатам среднего общего образования.</p>	<p>характер оценки.</p>	<p>результатов образования. 3. Составление (выбор) комплексных проверочных работ 4. Внедрение новой формы накопительной оценки (портфолио учащихся). 5. Обработка результатов диагностических и комплексных проверочных работ.</p>	<p>знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика. Компетентность в области управления системой «учитель-ученик». Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).</p>
<p>Требования к содержанию образования.</p>	<p>1. Направленность содержания образования на:</p>	<p>1. Разработка и реализация программы духовно-нравственного</p>	<p>1. Разработка для своего класса программы развития и воспитания,</p>	<p>Компетентность в области валеологии образовательного процесса.</p>

	<p>- становление основ гражданской идентичности и мировоззрения обучающихся;</p> <p>- формирование основ умения учиться и способности к организации своей деятельности;</p> <p>- духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся, предусматривающ ее принятие ими моральных норм, нравственных установок, национальных ценностей;</p> <p>- укрепление физического и духовного здоровья обучающихся.</p>	<p>развития и воспитания обучающихся на ступенях общего образования, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского общества.</p> <p>2. Разработка и реализация программы укрепления физического и духовного здоровья обучающихся.</p> <p>3. Разработка и реализация программы формирования УУД обучающихся.</p> <p>4. Введение новых образовательных технологий: обучение</p>	<p>нацеленной:</p> <p>- на становление их гражданской идентичности;</p> <p>- укрепление физического и психического духовного здоровья.</p> <p>2. Выявление и отбор способов и средств формирования УУД у обучающихся (анализ учебников, отбор системы заданий и проч.).</p> <p>3. Разработка (корректировка и уточнение авторских) рабочих программ по учебным предметам.</p> <p>4. Отбор и освоение образовательных технологий деятельностного типа (ТРИЗ, исследовательских, проектных и др.).</p>	<p>Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет).</p> <p>Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий.</p> <p>Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ОВЗ.</p> <p>Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.</p> <p>Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащих ся средствами предмета.</p> <p>Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории</p>
--	--	--	--	---

	2. Перевод содержания образования в деятельностную парадигму.	на основе учебных ситуаций; проектных задач; проектные методы обучения и др.		обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.
Требования к условиям реализации образовательного процесса.	<p>Научно-методическое обеспечение.</p> <p>Учебная литература. Оборудование кабинета, направленное на реализацию требований ФГОС.</p>	Оборудование и переоборудование с учётом требования ФГОС.	<p>1. Разработка и реализация плана индивидуальной методической работы (в том числе, в целях соответствия квалификационным характеристикам по соответствующей должности).</p> <p>2. Составление перечня учебников (в соответствии с федеральным перечнем).</p> <p>3. Создание комфортной развивающей образовательной среды на базе учебного кабинета.</p>	Компетентность в дидактическом оснащении образовательного процесса.

			4. Проверка используемой и имеющейся в кабинете учебной литературы на предмет её соответствия двум федеральным перечням.	
Исследовательская компетентность.		Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.		
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.		Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).		
Акмеологическая компетентность.		Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.		

Приложение 3
к приказу отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района
от 28.12.2018 г. № 468 - пр

Выбор формы методической работы с педагогом

№ характеристики	Формы работы с опытным педагогом	Формы работы с педагогом, нуждающимся в методической поддержке
1	Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество.	КПК. Организация методической службой обучающих семинаров в школе. Самообразование.
2	Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество.	КПК. Организация методической службой обучающих семинаров, семинаров-практикумов. Работа в проблемно-творческой группе.
3	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Самостоятельное знакомство с программами развивающего обучения. Прикрепление к учителю-наставнику, работающему по программе развивающего обучения с целью изучения его опыта.
4	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих	Самостоятельное изучение технологий. Годовая тема самообразования с выступлением на МО.

	семинарах, мастер-классы.	Посещение уроков опытных учителей, владеющих этими технологиями. Собственные открытые уроки, разработанные с методистом, последующий анализ.
5	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Самообразование. Совместная работа со школьным психологом. Работа в составе творческой группы над проектом «Психологическое сопровождение школьников».
6	Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы.	Работа в составе творческой группы над проектом «Школа успеха» (выявление и поддержка одарённых детей), проектом программы коррекционной работы.
7	Наставничество, представление опыта работы на МО, педсовете.	Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Изучение опыта учителей, владеющих этой технологией.
8	Руководство проектом «Школа – территория здоровья».	Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Работа в составе творческой группы над проектом «Школа – территория здоровья»
9	Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других	Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других программ.

	программ.	
10	Руководство проблемно-творческой группой	Работа в составе творческой группы над проектом
11	Руководство проектом. Проведение семинара «Учебный кабинет учителя-предметника».	Работа в составе творческой группы над проектом «Учебный кабинет учителя-предметника». Работа над систематизацией дидактического материала в соответствии с требованиями ФГОС

Приложение 4
к приказу отдела образования
администрации Грачевского
муниципального района
от 28.12.2018 г. № 468 - пр

Самооценка готовности учителя к работе по новым образовательным стандартам

1. Я знакома с концепцией ФГОС и основными требованиями к результатам образования, содержанию и организации образовательного процесса.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я практически не знакома с концепцией ФГОС и требованиями к образовательному процессу.
2. Я владею требованиями к результатам освоения ООП НОО (метапредметным, личностным, предметным; имею опыт работы по формированию УУД).	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я не владею требованиями к результатам освоения ООП НОО.
3. Я имею опыт работы в рамках развивающей системы обучения.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я не имею опыта работы в рамках развивающей системы обучения.
4. Я хорошо владею технологиями деятельностного обучения.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я практически не владею технологиями деятельностного обучения.
5. Я хорошо разбираюсь в вопросах детской возрастной психологии и психологии обучения.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я плохо разбираюсь в вопросах детской возрастной психологии и психологии обучения.
6. Я имею опыт дифференцированного обучения, опыт	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я практически не имею опыта

индивидуальной работы с одарёнными детьми, детьми с низкой мотивацией к учению.		дифференцированного обучения, опыта индивидуальной работы.
7. Я владею технологией накопительной оценки «Портфолио» и использую её в практике обучения и воспитания.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я практически не владею технологией накопительной оценки «Портфолио».
8. Я владею здоровьесберегающими технологиями обучения. Постоянно веду работу по сохранению здоровья обучающихся.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я практически не владею здоровьесберегающими технологиями обучения. Не имею опыта работы по сохранению здоровья обучающихся.
9. Я имею опыт разработки учебной или воспитательной программы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я не имею опыта разработки учебной или воспитательной программы.
10. Я имею опыт инновационной деятельности (работа над инновационным проектом, в составе ОМЦ, базовой площадки).	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я не имею опыта инновационной деятельности.
11. Всё дидактическое оснащение моего кабинета систематизировано, позволяет организовать индивидуализацию, рационально использовать время и пространство учителя и ученика.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Дидактическое оснащение кабинета требует серьёзной доработки по содержанию, по форме, по количеству.