

Модель наставничества «Наставничество на производстве»



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА ТУЛУНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»**

Модель методической работы в МБОУ СОШ № 1 города Тулуна Иркутской области.

1. Мотивация наставников

В образовательной организации реализуется модель методического сопровождения как форма наставничества педагогов с учетом возрастных и индивидуальных характеристик личности.

Педагог участвует в мероприятиях на основе деятельностных и интерактивных технологий, его ролевые установки в процессе интерактива меняются. В одной группе при определенных условиях он участвует как наставник, в следующей модели взаимодействия может перейти в стажера. Например, при организации педагогического квеста учитель, имеющий значительный стаж и опыт, выступает модератором блока «Технологии преподавания», а в деятельностной игре «Мобильный Интернет» он переходит в стажера и учится у молодого учителя осваивать современные гаджеты.

Мотивация – нематериальная.

- Удовлетворение личностной потребности в расширении знаний и повышении самооценки.

В ОО разработан и применяется инструмент включения в коллективную деятельность «Рейтинг», что позволяет воздействовать на личностный мотив, к борьбе за высокие позиции в коллективе, создает условия для здоровой конкуренции.

- Признание достижений и рекомендация на конкурс.

При работе с молодыми специалистами мотивом к развитию является выдвижение по итогам открытых методических мероприятий на конкурсы проф.мастерства (город, регион) как один из этапов рекомендации на аттестацию.

- Официальное наставничество – критерий в процедуре аттестации на категорию.

В сентябре каждого года утверждает приказом директора ОО список наставников для молодых специалистов, составляется план работы. Педагог-наставник при прохождении аттестации получает официальное подтверждение и указывает данный вид деятельности в аналитических документах, что повышает его рейтинговую оценку при независимой экспертизе результатов деятельности.

- Поощрение работников по итогам года.

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

По результатам деятельности ОО ежегодно на итоговых педагогических советах принимается коллективное решение о выдвижении на награждение: грамотами ОО, муниципального и регионального уровня, отраслевыми наградами.

Материальное поощрение осуществляется на основе ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Средняя общеобразовательная школа № 1» (МБОУ СОШ № 1).

П.2.3 Выплаты стимулирующего характера

2.3.1 Работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за стаж работы, выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за учёную степень (Почетное звание);
- ежемесячная надбавка молодым специалистам;
- премии по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются настоящим Положением.

2.3.5. Стимулирующая выплата молодым специалистам из числа педагогическим работникам в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе в образовательном учреждении по педагогической специальности в течение 3-х лет после окончания соответствующего учебного заведения устанавливается в размерах:

- до 3 лет работы – 20% должностного оклада;
- от 3 до 5 лет работы – 10% должностного оклада;
- от 5 до 7 лет работы – 5% должностного оклада;

2. Обучение наставников и методология кураторства.

Методологией кураторства определены положения новой в России науки педагогической акмеологии.

Научной основой изменений стали положения акмеологии - раздела психологии развития, исследующий закономерности и механизмы, обеспечивающие возможность достижения высшей ступени (акме) индивидуального развития. Сегодня перед личностью встают сложные проблемы, для которых не существует готовых решений. Личность должна проявлять себя не только как высококвалифицированный профессионал, но и как человек, способный мыслить и действовать, развиваясь в условиях большой

неопределенности, противоречий и риска. Иными словами, должен формироваться тип, противоположный пассивному исполнителю. Данная общественная ситуация стала своеобразным социальным заказом для развития акмеологии как науки о ценности личности, о ее совершенствовании и способности высоко эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль, жить полноценной жизнью.

«Содержание педагогической акмеологии определяется спецификой труда в данной профессии.

- Объектом труда педагога является психика другого человека, являющегося активным соучастником педагогического процесса, обладающего своими целями, мотивами, своей логикой поведения, а также находящегося в процессе становления и развития.
- Цели и задачи в труде педагога разнообразны и варьируют от глобальных целей, заданных социальным заказом общества, до конкретных и оперативных, определяемых возможностями контингента учащихся; педагогические задачи всегда нестандартны и требуют от педагога творческого подхода.
- Способы деятельности в труде педагога включены в контекст высоконормативного социального поведения педагога, определяемого системой этических норм.
- Главным результатом труда педагога является наличие позитивных качественных изменений в психическом (умственном, личностном) развитии учащихся: в обеспечении знаний, умений и навыков, соответствующих образовательным стандартам, принятым в обществе; в формировании качеств личности, необходимых для активной жизнедеятельности в обществе, для решения задач следующего возраста.

Исходя из сказанного, сущность педагогической акмеологии состоит в определении путей достижения педагогом профессионализма, имеющего четко выраженную гуманистическую направленность на развитие личности другого человека». (Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с).

Основная проблема при организации обучения и наставников и стажеров в данном подходе заключается в том, что многочисленный, разновозрастной коллектив учителей,

сформировавшихся личностей, с собственными представлениями о мире, профессии, системой представлений о прошлом, настоящем и будущем необходимо объединить в команду единомышленников, способную решать общие задачи и достигать планируемых результатов. Педагогический менеджмент предлагает «рабочие инструменты» для решения проблемы.

Обязательное прохождение курсовой переподготовки по данному направлению, является, на наш взгляд, стратегическим шагом в повышении квалификации работников образования – управленцев

Таким образом система обучения приобретает следующие качественные характеристики:

1. Проектирование личностно профессионального развития и саморазвития посредством проникновения в сущность образовательного процесса. Определение индивидуальных траекторий достижения профессионализма в педагогической деятельности (с учетом индивидуальных особенностей и фактора сохранения здоровья (физического, психического, социального), общественных запросов и корпоративных интересов организации).
2. Определение и принятие профессионально - педагогических критериев (объективных, субъективных, процессуальных, результативных с учетом того, что в педагогике результат отсрочен).
3. Решение актуальных практических проблем. Использование акмеологического подхода позволит изменить как форму, так и содержание образования, обеспечив реальный рост, качественное личностно - профессиональное преобразование.
4. Формирование умений, позволяющих поэтапно осуществлять движение к высоким показателям профессионализма и совмещать уровни профессиональных достижений и непрерывного образовательного процесса: от уровня овладения профессией к уровню мастерства и самоактуализации в профессии, саморазвития средствами профессии, сознательного усиления своих позитивных качеств и сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля до уровня творчества как обогащение

профессионального опыта за счет личного творческого вклада, внесение авторских предложений.

5. Формирование умения анализировать результаты образовательных процессов, протекающих в изменяющейся социокультурной среде.
6. Формирование профессиональной компетентности педагогическими средствами (учитель владеет технологиями обучения, а значит и его можно учить с помощью педагогических технологий).

Характеристика подходов к организации наставнической методической работы: (использована классификация принципов по Ю.А. Конаржевского).

1. Принцип автономизации управления в сочетании с принципом коллективного принятия решения. Подход к формированию методического совета и руководству ШМО (ШМО, далее школьное методическое объединение учителей - предметников), от принципа вертикали к горизонтали (инициатива «снизу»), кандидатура руководителя ШМО обсуждается педагогами, что обеспечивает корпоративное единство, повышает уровень коллективной и индивидуальной ответственности за результат, своевременность исполнения управленческих решений. Повышается эффективность взаимодействия и устраняется фактор «нездоровой» конкурентной борьбы в малых профессиональных группах (антисресс). Руководитель ШМО выполняет функцию управления, реализует собственный профессиональный запрос – обязанность информирования (обрабатывает, «проговаривает», контролирует уровень освоения информации), создает условия для эффективного освоения информации педагогами. Задачи и их решения становятся общим (понятным) делом. Результатом, подтверждающим эффективность коллективного взаимодействия педагогов ШМО, являются: разработанные сквозные учебные программы по отдельным предметам, методические и дидактические материалы по оценке планируемых результатов освоения ООП. **Молодой специалист включается в работу методического объединения как равноправный партнер с перспективой возглавить в будущем ШМО.**

2. Принцип уважения и доверия к человеку. Изменились формы включения педагогов в традиционные методические мероприятия.

Принцип обязательности, возможности административного ресурса позволяли «мотивировать учителя» для проведения открытого урока, разработки программы. (Надо!). Изменение системы стимулов, предоставление свободы выбора и воздействие на эмоционально-личностную составляющую корпоративной культуры обеспечили положительные результаты деятельности. Декада открытых уроков, в которой участие и посещение уроков коллег по желанию, ориентирована на реализацию принципа свободы выбора и творчества. Проведенный по итогам анализ позволил сделать вывод, что показатели: уровень открытых мероприятий и количество помещенных учебных занятий высокий, хотя количество уроков уменьшилось. Управленческая задача решена: «Лучше меньше, но лучше!», опыт педагогов-инициаторов признан, положительная мотивация для педагогов – консерваторов («Я тоже ЭТО делаю!» Хочу! Могу!). Тот же подход к организации семинаров, конференций (выступлениям, презентациям, публикациям). **Молодой специалист в течение года дает открытые уроки, с самоанализом и оценкой наставника, в школьных декадах участие принимает по желанию (не было случая, чтобы молодые специалисты отказались – мотив «Я могу!»).**

3. Принцип социальной справедливости в сочетании с принципом личного стимулирования. Данный принцип реализуется в форме рейтинговой оценки результатов педагогической деятельности, технология построения рейтинга «Педагогической активности» - это традиционная форма оценки результат учителя в МБОУ СОШ № 1, применялась с 2006 года. Критерии оценки эффективности педагогической деятельности на современном этапе отражены в нормативных документах и позволяют осуществлять мотивационную функцию управления. Положение об оплате труда, положения аттестации. Главное требование – информационная открытость, четкость и измеримость критериев, наличие механизма стимулирования, при этом следует учитывать стрессовую (психологическую) опасность технологии (заместителю директора необходимо помнить о личностных, в том числе возрастных особенностях коллектива, создание условий для включения в деятельность всех – требование эффективного менеджмента). Своевременное информирование об успехах членов

коллектива, использование ресурсов сайта, стендов для размещения поздравлений учителей и слов благодарности за достижения – это важнейший фактор мотивации. Управленческие решения о поощрении, грамоты, выдвижение награждения отраслевыми наградами – фактор успеха управления.

4. Принцип обогащения работы педагога в сочетании с принципом постоянного обновления. Методические совещания, методический вестник «Педагогический навигатор», школьная методическая газета «Первая!..» - выполняют функцию

Повышение эффективности данных мероприятий обеспечивает применение современных педагогических технологий только для обучения учителя – деятельностные игры, коммуникативные тренинги, творческие домашние задания. Наиболее удачным стал опыт длительной педагогического практикума:

Курсовая подготовка – это традиционная форма обогащения работы педагога. В МБОУ СОШ №1 практикуется мотивация участия педагогов в курсах, организованных в территории (выездных). Плюсы: массовая аудитория «в теме», есть что обсудить, попробовать на практике, поработать в паре, группе, ШМО. Пример:

Отчеты по итогам участия в курсах, стажировочных сессиях, семинарах, совещаниях, конференциях практикуется как в малых группах (заинтересованных аудиториях – предметные вопросы), так и коллективе (реализация ФГОС, вопросы ГИА, стратегия и модернизация образования, проблема обучения детей с ОВЗ).

Участие в реализации экспериментальных программ, создание авторских педагогических разработок. Повышение качества образования и формирование положительного имиджа МБОУ СОШ №1.

5. Принципы коллективного принятия решения, сотрудничества, целевой гармонизации. Данные принципы реализуются через педагогические советы, советы общественности, деятельность органов государственного общественного управления. Формируется целевая целостность, когда частные, лично профессиональные цели членов педагогического коллектива приходят в соответствии с общими целями образовательной организации, что является задачей управления образовательной

системой. Процесс от осмысления, предварительно сформулированной, педагогически целесообразной цели к результату – это продукт длительной и кропотливой работы руководителя с кадрами. Основа административной работы заключается в создании атмосферы дружного коллективного сотрудничества при сочетании всеми признанного делового и морального авторитета администрации с проявлением широкой инициативы сотрудников учреждения.

«Сначала — пристальное внимание, анализ, диагноз, потом — принятие решения». Это — основа сотрудничества». Тематика педагогических советов отражает реализацию данного принципа.

Проведение итоговых педагогических советов в мае-июне позволяют решать проблему эмоциональной и физической усталости, но при этом включают педагога в деятельность по «закреплению» полученных за год знаний, умений, актуализируют значение коллектива и личности в решении задач и достижении целей, личных и общих. Тематика и формы

6. Принцип индивидуального подхода в управлении в сочетании с принципом целостного взгляда человека. Профессиональные конкурсы – это ресурс ценность заключается в возможности включить любого педагога в деятельность на основе идей акмологии. Молодого специалиста: от уровня овладения профессией к уровню мастерства. Педагога стаж которого от 10 до 15 лет: к самоактуализации в профессии, и саморазвитию средствами профессии. Педагога опытного «со стажем»: к сознательному усилению своих позитивных качеств и сглаживанию негативных, укрепление индивидуального стиля. И все категории участников включаются в процесс творчества как обогащение профессионального опыта за счет личного творческого вклада, внесение авторских предложений. Конкурс «Учитель года» для МБОУ СОШ № 1 имеет особое значение, благодаря участию в нем в коллектив – это сочетание творческих личностей, способных на «индивидуальный подвиг» и грамотных профессиональных методистов, которые каждый год участвуют в конкурсе, но не как конкурсанты, в команде методического сопровождения.

Конкурс позволяет увидеть в педагоге, прежде всего человека, во всех его слабостях и достоинствах. Победа в конкурсе дает силы и

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

формирует желание профессионального развития, поражение формирует здоровое конкурентное поле, поддержка команды снимает барьер страха и психологического зажима – «Я не один, со мной команда! Моя победа – это моя победа и наша победа!». Есть и один нюанс, как только школа «покажет учителя», ему предлагают вакантные места и карьерный рост... это акме реализация высшей цели. Опыт участия в конкурсах педагоги применяют при организации в образовательной деятельности. «Учителями славится Россия, ученики приносят славу ей» (Илья Шишлов). Педагоги имеют опыт побед и региональных конкурсах. Статистка (за 7 лет) имеет положительную динамику участия в конкурсах молодых специалистов (90% участие от общего количества молодых специалистов – 85% победа).

3. Инструменты наставничества Локальная нормативная база.

Положение

о Школе молодого специалиста организации (ОО) - муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Средняя общеобразовательная школа №1» (МБОУ СОШ № 1, или ОУ)

1. Общие положения

Положение подготовлено на основании закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава ОУ.

«Школа молодого специалиста» - это форма методического сопровождения молодого специалиста, предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых профессиональных компетенций. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

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

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

2. Цели и задачи «Школы молодого специалиста»

Целью «Школы молодого специалиста» в МБОУ СОШ № 1 является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, создание условий для развития кадрового потенциала ОУ.

Основными задачами «Школы молодого специалиста» являются:

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы «Школы молодого специалиста»

«Школы молодого специалиста» организуется на основании приказа директора ОУ.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно – воспитательной (методической) работе и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

Руководитель ШМО учителей подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, 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, позволяющими развивать потенциал молодых специалистов. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. 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.

«Школы молодого специалиста» устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений;

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
 - учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

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

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

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения, в том числе представлением к почетным званиям.

4. Компетенция наставника

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать 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 ОУ, учащимся и их родителями, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Компетенция молодого специалиста

Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании ШМО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОУ.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОУ 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

6. Компетенция заместителя директора по УВР

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, 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.

7. Документы, регламентирующие деятельность «Школы молодого специалиста»

К документам, регламентирующим деятельность относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета, школьных методических объединений;
- протокол заседаний педагогического, методического совета, ШМО, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

1. Показатели эффективности наставничества.

В ОО разработаны критерии оценки результативности педагогической деятельности на основе собранной информации по отчетным периодам формируются аналитические и статистические таблицы, которые позволяют определить точки роста и проблемные зоны как у наставника так и молодого специалиста. Плановый и системный подход, аналитическая деятельность учителя и работа с диагностическими материалами обеспечивают качественную работу по повышению профессионального мастерства. По итогам мониторинга осуществляется стимулирование, рекомендации для аттестации на категорию

Критерии оценки результативности педагогической деятельности (Уровень сформированности УУД педагога)

Параметры оценки - Критерии		
Предметные результаты. Профессионализм и результативность		
Количественный	Качественный	
Успеваемость – 100%	1.Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) не ниже муниципального заказа 2.Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету – динамика победителей и призеров – регион, Россия.	
Личностные и метапредметные результаты – универсальные учебные действия педагога		
Количественный	Качественный	
Личностные		
	Базовый уровень	Продвинутый уровень
1.Количество АПР	Уровень утверждения. Востребованность в ОУ, в городе	Результативность представления АПР в конкурсах методических разработок
2.Количество курсовых программ	Презентация результатов, наличие изменений в деятельности (качество преподавания).	Наличие изменений в результатах деятельности (результаты обучающихся – повышение качества)
3.Участие в проф. конкурсах	Эффективность участия – результат	Уровень результата – федеральный, региональный, муниципальный
4.Представление опыта	Самостоятельный выбор форм представления опыта	Уровень представления – федеральный, региональный, муниципальный (внешняя

		оценка, востребованность, трансляция)
Познавательные		
Наличие в срок	Качество рабочей программы – соответствие требованиям, Положению	Уровень участия в разработке ООП ОО
Количество открытых уроков	Качество преподавания (хороший, допустимый) по результатам анализа урока	Качество преподавания (оптим.) – открытые уроки; уровень ОУ, муниципальный.
Количество проектов и исследовательских работ, подготовленных учащимися	Результативность проектной деятельности учащихся – внутренний мониторинг	Результативность проектной деятельности учащихся – внешний мониторинг. (Конкурсы, конференции)
Наличие фактического применения ИКТ	Результативность применения ИКТ – урок, внеурочная деятельность, трансляция опыта, работа с базами данных.	Разработан и <u>действует</u> в реальном времени собственный медиапродукт, сайт, пособие.
Регулятивные		
Наличие диагностич. материалов проф. деятельности	Наличие диагностических материалов профессиональной деятельности и планов на основе данных диагностики	Разработка собственного диагностического материала (утвержден, используется другими)
Участие в мониторингах и оценочных процедурах	Результативность аналитической деятельности по итогам мероприятий контроля (внутренний мониторинг)	Результативность аналитической деятельности по итогам мероприятий контроля (внешний мониторинг), экспертная деятельность
Прохождение процедуры аттестации	Успешное прохождение процедуры аттестации	Успешное прохождение процедуры аттестации (повышение уровня квалификационной категории)
Коммуникативные		
Работа в группах	Организатор, модератор групповой работы	Руководитель метод. объединений в ОУ, городе.
Наличие публичных	Мастер-классы, выступления с	Мастер-классы, выступления с результатами собственного

выступлений	результатами собственного опыта в ОУ	опыта на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.
-------------	--------------------------------------	--

Ключевые факторы успеха

Формируется целевая целостность, когда частные, лично профессиональные цели членов педагогического коллектива приходят в соответствии с общими целями образовательной организации, что является задачей управления образовательной системой. Процесс осмысления, предварительно сформулированной, педагогически целесообразной цели к результату – это продукт длительной и кропотливой работы руководителя с кадрами. Основа наставнической административной работы заключается в создании атмосферы дружного коллективного сотрудничества при сочетании всеми признанного делового и морального авторитета администрации с проявлением широкой инициативы сотрудников учреждения. «Сначала — пристальное внимание, анализ, диагноз, потом — принятие решения». Это — основа сотрудничества»

Успех профессиональной адаптации обеспечивает командное взаимодействие, включение специалиста в активную деятельность, обозначение критериев эффективности профессиональной деятельности, обучение использованию инструментов профессионального роста, разработанных и апробированных в ОО.

Циклограмма деятельности методической службы.

Программа поддержки и методического сопровождения начинающего педагога

Этап	Период	Цели	Формы взаимодействия	Ответственные	Предполагаемый результат
I. Общая ориентация	Первая рабочая неделя	Создание условий для получения исходной информации об ОУ	Индивидуальные собеседования и консультации с директором, заместителями директора (по направлениям); работа с нормативным и документами	Заместитель директора по УВР	Начинающий педагог оформляет необходимые для педагогической деятельности официальные документы; получает начальное представление об

			ОУ (Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка; Устав; Программа развития); Инструктаж по введению школьной документации		особенностях деятельности МБОУ СОШ №1
II. Вхождение в должность	В течение первых двух месяцев	Создание условий для включения начинающего учителя в процесс реализации задач образования	Закрепление куратора - работа с руководителем ШМО (цели и задачи в рамках предметной области); уровень сформированности профессиональных компетенций (анкетирование)	Заместитель директора по УВР; руководитель ШМО; наставник	Приказ о назначении куратора; план работы с молодым педагогом на основе карты затруднений (план самообразования); организация посещения начинающим учителем уроков коллег и наставника
III. Деятельностная ориентация	В течение I полугодия	Создание условий для профессиональной деятельности начинающего учителя в соответствии с требованиями ОУ	Посещение уроков (ознакомительный контроль) Организация творческих мероприятий (эссе, фотопортфолио)	Заместитель директора по УВР; руководитель ШМО	Сбор информации для индивидуальной работы с начинающим учителем; информационные данные для оформления «Методического паспорта учителя»; материалы для участия в конкурсе
IV. Перспективная ориентация	В течение II полугодия	Создание условий для профессиональной деятельности;	Посещение открытых уроков; «Неделя молодого	Заместитель директора по УВР; руководитель ШМО;	Участие начинающих учителей в итоговых методических

Иркутская область, город Тулун, МБОУ СОШ № 1.

		мотивация профессионального развития	учителя» (открытые уроки в рамках ШМО); участие в конкурсах (дистанционных в т.ч.)	наставники	мероприятиях Планирование работы на новый год (коррекция целей задач; перспективы изучения ППО; участие в метод. мероприятиях).
--	--	--------------------------------------	--	------------	--