

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СУРГУТА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №44

**Становление системы поддержки молодых  
специалистов как необходимое условие введения  
профессионального стандарта педагог**

Авторы-разработчики проекта: педагогический коллектив

МБОУ СОШ №44 г. Сургута

Сургут

2016

## Оглавление

1.	Введение .....	3
1.1.	Актуальность .....	3
1.2.	Цели и задачи проекта .....	6
1.3.	Этапы реализации проекта .....	7
1.4.	Ресурсное обеспечение реализации проекта .....	7
1.5.	Методологическая и теоретическая основа проекта .....	7
1.6.	Ожидаемые результаты .....	9
2.	Основное содержание проекта .....	10
2.1.	Основные термины и понятия .....	10
2.2.	Принципы сопровождения молодых специалистов .....	16
2.3.	Требования к системе сопровождения молодых специалистов	17
2.4.	Организация наставничества .....	27
2.5.	Диагностика затруднений молодых педагогов .....	37
2.6.	Выбор форм и методов работы с молодыми специалистами ...	43
2.7.	Дистанционные формы работы с молодыми педагогами .....	48
2.7.1.	Причины создания и принципы сетевого взаимодействия .....	51
2.7.2.	Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» .....	52
2.7.3.	Организация вебинаров .....	56
2.8.	Осуществление аудита .....	57
2.9.	Результаты реализации проекта .....	58
3.	Заключение .....	62
4.	Библиография .....	63
	Приложения .....	65

*Введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки.*

*Профессиональный стандарт педагога.*

## **I. Введение.**

### **1.1. Актуальность.**

18 октября 2013 года приказом Минтруда России № 544н утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее профессиональный стандарт педагога). Этим же приказом установлено, что профессиональный стандарт педагога применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года. Однако на основании инструктивного письма от 31.03.2015 № 17-02-2333-ИК «О применении профессионального стандарта педагога» вступление в силу данного стандарта перенесено на 01 января 2017 года. Введение профессионального стандарта педагога отложено, и в 2015, 2016 годах проходит его апробация.

На основании приказа департамента образования Администрации города № 02-11-139/14 от 18.03.2014 г. наша образовательная организация функционировала в режиме инновационной опорной площадки по теме «Становление системы поддержки молодых специалистов образовательных организаций как необходимое условие введения профессионального стандарта педагога», что потребовало от нас пересмотреть сложившуюся систему организации методической работы.

На сегодняшний день, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Научно-методическая работа в данном направлении реализуется с учетом концепции и содержания профессионального стандарта педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности... и т.д.

Переориентация современного образования со знаниевой парадигмы на системно-деятельностную основу требует пересмотра устоявшихся подходов

к организации методической работы, особенно работы с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любой образовательной организации.

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. 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.

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

**Актуальность** Проекта обусловлена, во-первых, Государственным заказом, а именно:

- в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала, где указано, что «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации, компетентности педагогов должны гибко

изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит — от образовательных потребностей детей»;

- создание условий для успешного внедрения профессионального стандарта педагога, утвержденного приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013 года;

во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов, а именно:

- в ходе анкетирования молодых педагогов было выявлено, что 100% педагогов имеют профессиональные затруднения.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения общего образования; создание единого образовательного пространства общего образования, единых требований к уровню функциональной подготовки учащихся; формирование системы одаренности; создание системы мониторинга качества образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Федеральные государственные требования к условиям реализации основной общеобразовательной программы выделяют требования к уровню квалификации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы начального общего, основного общего и среднего общего образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении образовательного процесса.

Непрерывность профессионального развития молодых специалистов образовательной организации реализуется через организацию самообразования, работу методической службы, работу педагогов-наставников, внедрение дистанционных форм обучения, привлечение социальных партнеров.

Возникла необходимость индивидуализации процесса профессионального становления педагогов. В нашем ОУ данная работа осуществляется посредством тьюторского сопровождения. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

## **1.2.Цели и задачи проекта.**

**Гипотеза:** модель сопровождения молодых педагогов будет продуктивной, если будет основываться на требованиях профессионального стандарта

**Цель педагогического проекта:** совершенствовать модель сопровождения профессионального становления молодых педагогов как необходимое условие введения профессионального стандарта педагога.

**Задачи:**

- изучение требований профессионального стандарта педагога;
- совершенствование модели сопровождения молодых педагогов за счет внедрения новых форм, в том числе и дистанционных, привлечение социальных партнеров;
- создание условий для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов;
- разработка сайта «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»;
- разработка методических мероприятий, направленных на успешную адаптацию молодых педагогов, их профессиональный рост;
- осуществление мониторинга уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей профессиональных затруднений, динамики профессионального развития на каждом этапе профессионального становления;
- индивидуализация процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создания индивидуальных образовательных маршрутов;
- разработка системы оценки личностного роста молодых педагогов.

**Объект исследования:** модель сопровождения молодых специалистов в ОО.

**Предмет исследования:** педагогические условия и средства сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в период профессиональной адаптации.

### ***1.3. Этапы реализации проекта***

Реализация проекта рассчитана на 3 года и соответствует 3 этапам.

Этап 1. «Пилотный»: 2013-2014 гг.

Изучение литературных источников, профессионального стандарта педагога. Определение основных понятий, принципов, форм. Осмысление необходимости совершенствования модели. Диагностирование запросов молодых педагогов.

Этап 2. «Основной»: 2014-2015 гг.

Становление модели сопровождения молодых педагогов. Разработка сайта для молодых педагогов, организация методических мероприятий, направленных на успешную адаптацию молодых учителей. Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых

педагогов; по изучению запроса на сопровождение. Проведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации Проекта. Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, профессионального роста.

Этап 3. «Внедренческий»: 2015-2016гг.

Апробация модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов, выявление сильных и слабых сторон. Разработка индивидуальной образовательной программы профессионального становления молодого педагога. Проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов (консультации, открытые занятия, мастер-классы, вебинаров, создание портфолио, конкурс профессионального мастерства и др.) Разработка Карты профессионального роста педагогов. Формирование банка творческих разработок молодых педагогов.

#### ***1.4. Ресурсное обеспечение реализации проекта.***

Для осуществления деятельности в рамках опорной инновационной площадки МБОУ СОШ №44 обладает необходимыми ресурсами, представленными в Приложении 14.

#### ***1.5. Методологическая и теоретическая основа проекта.***

Методологическую основу исследования составили:

- идеи личностно ориентированного подхода к обучению взрослых (Е.В. Бондаревская, В.Ю.Кричевский, С.В. Кульневич, И.А. Якиманская и др.);
- идеи деятельностного подхода (И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, В.Д. Шадриков и др.);
- идеи компетентностного подхода к профессиональному развитию и обучению взрослых (В.А. Болотов, И.А. Зимняя, В.А. Исаев, Дж. Равен и др.).

Теоретическую основу исследования составили:

- положения гуманистической психологии и педагогики (Е.В.Бондаревская, И.А. Зимняя, А. Маслоу, К. Роджерс и др.);
- психологические исследования личности как субъекта деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);
- концептуальные идеи профессионального развития и саморазвития человека (К.Я. Вазина, Л.Н. Куликова, Л.И. Митина, Ю.П. Поварёнков, А.А.Реан и др.);
- исследования по проблеме формирования профессиональной компетентности педагога (Е.В. Бондаревская, Е.А. Генике, Э.Ф. Зеер, Н.В.Кузьмина, А.К. Маркова, Г.С. Сухобская, Е.И. Рогов, В.А. Сластенин, А.П.Чернявская, Л.Н.Харавина и др.).

- исследования профессиональной педагогической деятельности и путей ее становления (Б.Г. Ананьев, Е.А.Климов, И.А. Колесникова, Н.В. Кузьмина, В.М. Ковалева, М.А. Ларионова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, С.Д.Смирнов, Л.Н.Харавина и др.);
- основные положения теории адаптации к профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, С.Г. Вершловский, Е.А. Климов, А.В. Петровский, А.А. Реан, А.Н. Розенберг, Л.Д. Столяренко, В.Д.Шадриков и др.);
- научные разработки в области психолого-педагогического сопровождения обучающихся (Е.И Агаркова, Л.В. Байбородова, М.Р.Битянова, О.С. Газман, С.В. Дудчик, Е.И. Казакова, Т.М. Ковалева, И.Г.Назарова, М.И. Рожков и др.);
- становления партнерской позиции педагога (А.П. Чернявская).

В исследовании использовались следующие методы:

- теоретические (анализ синтез данных философской, социологической, психологической и педагогической литературы);
- моделирование;
- эмпирические (включенное наблюдение, изучение и обобщение педагогического опыта, анализ собственной педагогической деятельности, анкетирование, метод экспертных оценок, опытно-экспериментальная работа, метод самооценки, изучение документации);
- математико-статистические методы обработки данных, полученных в ходе исследования, их качественный анализ, графическая интерпретация.

*Научная новизна* исследования заключается в том, что:

- разработана система сопровождения личностно-профессионального развития педагога в период профессиональной адаптации, в которой присутствуют четыре взаимосвязанных компонента (целевого, содержательного, технологического и критериально-результативного), основанная на личностно-ориентированном, системно-деятельностном, компетентностном и вариативном подходах;
- обоснован комплекс педагогических условий сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога: активизация потребности в личностно-профессиональном саморазвитии через диагностику профессиональных затруднений;
- сочетание индивидуального и группового взаимодействия субъектов педагогического сопровождения с фиксированием достижений молодого педагога; личностно-профессиональное самообразование молодого педагога; мониторинг личностно профессионального развития молодого педагога;
- определены и обоснованы функции и принципы взаимодействия субъектов сопровождения и этапы технологии сопровождения личностно профессионального развития молодого педагога;



- подобраны критерии и показатели оценки уровня сформированности профессиональной компетентности молодого педагога.

*Практическая значимость* исследования заключается в том, что в процессе исследования разработаны и апробированы:

- система сопровождения молодых педагогов;
- проекты «Школа молодого педагога», «Онлайн-школа молодого педагога»;
- проект «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник»;
- комплект методического обеспечения по реализации процесса сопровождения профессионального развития преподавателей, включающий тематический план занятий, критерии личностно профессионального развития преподавателя, контрольно-измерительные материалы, диагностические методики;
- диагностическая карта оценивания уровней развития компонентов профессиональной компетентности молодого преподавателя.

Кроме того, в исследовании: экспериментально доказана эффективность педагогических условий сопровождения профессионального развития молодого педагога.

Результаты исследования могут быть использованы в системе подготовки педагогов, при повышении квалификации учителей, преподавателей, заместителей директора по учебной, воспитательной, методической работе.

### ***1.5. Ожидаемые результаты.***

Реализация проекта позволит городскому сообществу:

- апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации или принять активное участие в его реализации на правах социальных партнеров;
- вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;
- предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.

## **II. Основное содержание проекта**

### ***2.1. Основные термины и понятия.***

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

[1]

Широкое понимание процессов адаптации обусловлено вариативностью трактовки самого понятия адаптации, а также различными теоретическими подходами авторов к определению сущности данного феномена. Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация - это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда» [2].

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация - это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой» [3].

Довольно часто в различных исследованиях происходит смешение понятий факторов адаптации, критериев оценки успешной адаптации, а также показателей ее эффективности. В работе Е. А. Луцко [4] проводятся подробный анализ и разделение по этимологическому признаку всех трех понятий. Так, автор говорит, что фактор - это причина или движущая сила какого-либо явления, процесса, определяющего его характер или отдельные черты. В контексте адаптационного процесса факторами будут условия, влияющие на протекание процесса адаптации и ее эффективность. К таким факторам автор относит социально-демографические характеристики личности, особенности социальной организации коллектива и деятельности, содержание деятельности и другие. В контексте влияния системы ценностей личности определенный интерес вызывает модель социогенов личности, разработанная М. Е. Литваком [5]. В данной модели автор рассматривает

формирование личностного комплекса - социогена - с позиции отношения человека к четырем сферам межличностного взаимодействия: «Я» - отношение к себе, «Вы» - отношение к близким, «Они» - отношение к людям вообще, «Труд» - отношение к процессу труда. Каждая сфера может иметь положительное и отрицательное значение в зависимости от правильного формирования родителями позиций в каждой сфере. Совокупность и своеобразие этих отношений составляют социоген личности, ее базовую психологическую мозаику или психологический тип, определяющий поведение и деятельность молодого специалиста. Под критерием адаптации подразумевается система оценок, позволяющая классифицировать адаптационные процессы по какому-либо признаку. Критерием может быть, например, то, с какой точки зрения дается оценка адаптации человека: с позиции самого человека (внутренний критерий) или стороннего наблюдателя (внешний критерий). Показателем адаптации является характеристика, свойство, то, в чем проявляется адаптация. Так, например, М.О. Пахута [7] рассматривает взаимосвязь результатов адаптации персонала и показателей эффективности, а также их влияние на организационные процессы в организации. Автор выделяет 22 интегральных показателя эффективности (среди них: успешное входное обучение, заинтересованность работой, удовлетворенность коллективом и др.), основанных на оценке адаптации через удовлетворенность сотрудника и степень его интеграции со средой организации.

Социально-профессиональная деятельность - неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

*Этапы адаптации молодого специалиста в организации* [8].

Выделяют, по крайней мере, четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации.

*Первый этап* относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности. Одним из критериев оценки адаптации студентов к последующей трудовой деятельности может служить определение наличия или отсутствия когнитивного диссонанса в понимании того, что хочет

получить молодой специалист в процессе последующей трудовой деятельности и его реальными возможностями.

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически не подготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удастся. У подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни после окончания вуза. Показателем успешной адаптации выпускников вузов к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

*Второй этап* адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике).

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

*Третий этап* адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить

показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

*Четвертый этап* адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о готовности молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей.

Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных перцепций у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как: самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

Словарь управления персоналом. [9] Перцепция (от лат. perceptio - восприятие) - процесс непосредственного активного отражения когнитивной сферой человека внешних и внутренних предметов (объектов), ситуаций, событий, явлений и т. п.

Интерииоризация - (лат. interior - внутренний) - формирование внутренних структур человеческой психики посредством усвоения структур внешней социальной деятельности.

Программа адаптации молодого специалиста – это совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам. Конечной целью программы адаптации является выработка необходимого алгоритма проявляющегося в процессе его взаимодействия с руководством и коллективом организации, постепенное приспособление к условиям осуществления такого взаимодействия и на этой основе – обеспечение роста профессионального и личностного потенциала работника. В нашей организации программа адаптации молодых специалистов разрабатывается в форме документа планирования персональных кадровых мероприятий и включает перечень адаптационных мер с указанием сроков их выполнения, а также должностных лиц, ответственных за их выполнение, привлекаемых к

их выполнению и ответственных за осуществление контроля за выполнением указанных мероприятий.

Сопоев С.А. так характеризует этапы адаптации молодых специалистов [10]. Информационный этап – служба персонала в целом информирует о коллективе, о будущей работе; более подробные сведения молодой специалист получает от руководителя подразделения при знакомстве с местом работы, с членами коллектива. Коммуникационный этап – устанавливаются круг общения молодого специалиста в коллективе, дружеские и деловые взаимоотношения. Социально-интеграционный этап – включение молодого специалиста в неформальную организацию и систему социальных взаимодействий, приобретение первичных «социального веса» и роли в социальной структуре, проявление в общественной жизни коллектива. Профессионализационный этап – достижение молодым специалистом хороших и устойчивых показателей в работе, включение в коллективное решение стоящих производственных задач, проявление ответственности и ее признание руководством (возложение ответственности) и коллективом.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста в этом случае становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется, прежде всего, экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь входящих в организацию сотрудников. Фактически, наставничество – это процесс, включенный в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации. По отношению к организации наставничество оптимизирует и стабилизирует кадровые процессы, выступает проводником управленческих решений в кадровую среду организации

## **2.2. Принципы системы сопровождения молодых педагогов**

### **1. Принцип гуманистичности обучения.**

Этот принцип является определяющим в системе интенсивного непрерывного обучения и усиливается применительно к системе общего образования. Его сущность заключается в:

- обращенности обучения и образовательного процесса в целом к человеку;
- созданию максимально благоприятных условий для овладения обучающимися социально накопленного опыта, заключенного в содержании обучения;
- освоении избранной профессии для развития и проявления творческой индивидуальности, высоких гражданских, нравственных, интеллектуальных качеств, которые обеспечивали бы ему социальную защищенность, безопасное и комфортное существование.

### **2. Принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса в системе образования.**

Суть названного принципа состоит в том, что проектирование системы образования необходимо начинать с разработки теоретических концепций, создания дидактических моделей тех явлений, которые предполагается реализовать. Опыт компьютеризации позволяет утверждать, что когда приоритетной является педагогическая сторона, то система получается более эффективной.

### **3. Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.**

Он требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания системы сопровождения. Поэтому на первый план необходимо ставить не внедрение техники, а соответствующее содержательное наполнение учебных курсов и образовательных услуг.

### **4. Принцип выбора содержания образования.**

Содержание образования должно соответствовать нормативным требованиям Государственного образовательного стандарта и требованиям рынка.

### **5. Принцип обеспечения безопасности информации, циркулирующей в системе общего образования.**

Необходимо предусматривать организационные и технические способы безопасного и конфиденциального хранения, передачи и использования нужных сведений, обеспечения ее безопасности при хранении, передаче и использовании.

### **6. Принцип стартового уровня образования.**

Эффективное обучение в системе общего образования требует определенного набора знаний, умений, навыков. Например, для продуктивного обучения учащийся должен быть знаком с научными основами самостоятельного учебного труда, обладать определенными навыками обращения с компьютером и др.

### **7. Принцип соответствия технологий обучения.**

Технологии обучения должны быть адекватны моделям обучения. Так, в традиционных дисциплинарных моделях обучения в качестве организационных форм обучения (видов занятий) используются лекции, семинарские и практические занятия, имитационные или деловые игры, лабораторные занятия, самостоятельная работа, творческие работы, контроль усвоения знаний. В процессе становления системы сопровождения могут появиться новые модели, которые в случае необходимости должны быть включены в нее. Примером таких новых моделей могут служить объектно-ориентированные или проектно-информационные модели. В числе организационных форм обучения в этих моделях будут использоваться компьютерные конференции, вебинары, информационные сеансы, видео консультации, проектные работы и пр.

8. Принцип мобильности обучения.

Он заключается в создании информационных сетей, баз и банков знаний и данных для ОО, позволяющих учащемуся корректировать или дополнять свою образовательную программу в необходимом направлении.

9. Принцип разносторонности методического консультирования. Реализуется через включение в модульные программы советов учителя, инструкций, памяток, других объяснительных методов, облегчающих усвоение информации.

10. Принцип открытости образования.

11. Принцип гибкость процесса обучения.

12. Принцип мобильности обучения.

---

### ***2.3. Требования к организации сопровождения молодых специалистов***

В связи с тем, что школа находится в строящемся микрорайоне и в учреждении постоянно растет количество классов-комплектов, что вызывает дефицит специалистов, проблема дефицита педагогических кадров актуальна и для нашей организации: за последние годы в школе работало от 12 до 17 молодых специалистов.

При определенной системе организации методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в школе, а некоторым и пройти процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности. Тем не менее, случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что та комбинированная модель, по которой осуществлялось становление профессионального роста в школе, оказалась недостаточно эффективной: система педагогических советов; работа научно-методического совета; работа школьных методических объединений, «Факультет повышения квалификации», «Школа педагогического поиска», «Школа молодого специалиста»; организация курсовой подготовки, в том числе и внутрифирменной; работа над темой самообразования; участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации учителей



(семинарах, вебинарах, конференциях и т.д.); система методических консультаций, участие в профессиональных конкурсах.

Исследования показали, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с учащимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями учащихся;
- переживание «профессионального одиночества»; недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Традиционные формы работы (назначение педагогов-наставников, составление плана работы «Школы молодого педагога») показали, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные отношения. Тематика заседаний «Школы молодого специалиста», составленная заместителем директора, отражала вопросы общей методики, но не запросы и проблемы новобранцев. В результате в первый год нашей «деятельности» школу покинули 2 молодых специалиста. Возникла необходимость искать новые формы и методы, переосмысливать те формы, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

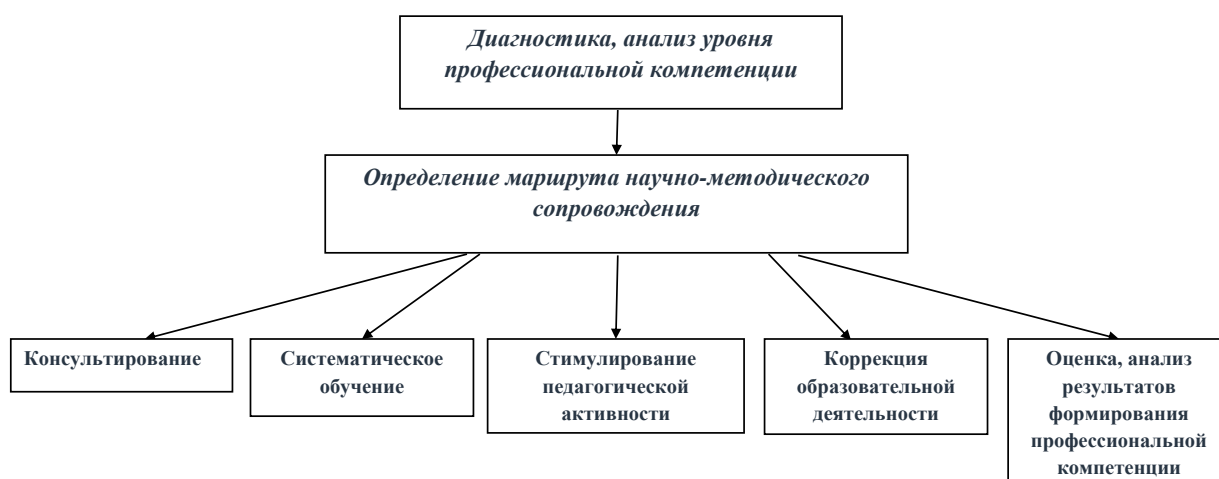
Методическая работа в образовательном учреждении как целостная система может иметь следующую **структуру**:



**Деятельностный аспект расставляет другие акценты:**



В нашей образовательной организации модель становления имеет следующий вид:



Рассмотрим принципы организации методической работы в ОУ:

- **системно-деятельный:** понимание целей и задач деятельности ОУ, его статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий;
- **лично-ориентированный:** обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога, коллектива в целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов на примере заместителя директора по УВР;
- **дифференцированный:** учет уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов каждого педагога в построении системы методической работы;
- **мотивационно-стимулирующий:** использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- **коррекции:** своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недочетов педагогической деятельности и причин, их вызывающих.

Качество образовательного процесса в образовательном учреждении зависит от профессиональной компетенции нас как заместителей директора

по УВР, активной личной позиции, профессиональных способностей, к числу которых относятся:

#### 1. Аналитические:

Анализ:

- состояния образовательного процесса, выполнения образовательной программы;
- уровня профессиональной компетентности педагогов, повышения их квалификации, аттестации;
- новейших исследований в области педагогики и психологии;
- результативности методической работы (корректировка своей деятельности, перспектива).

#### 2. Проектировочные:

- прогнозирование (совместно с директором) стратегических и тактических целей процессов воспитания, обучения и развития школьников в образовательной программе и программе развития ОУ;
- проектирование развития педагогического коллектива в целом и отдельных педагогов;
- планирование целей и содержания научно-методической деятельности коллектива, отдельных педагогов (передового педагогического опыта);
- проектирование методической работы в ОУ, ориентированной на качество реализации ООП.

#### 3. Организационные:

- руководство деятельностью педагогов в соответствии с Программой развития, годовым планом, образовательной программой ОУ;
- повышение квалификации (педагогов и своей);
- организация взаимодействия между педагогическими кадрами;
- выявление, изучение, обобщение и распространение инновационного опыта ОУ.

#### 4. Регулятивные:

- осуществление контроля, за состоянием всех направлений образовательного процесса в ОУ, их регулирование в соответствии с Программой развития, годовым планом работы, ФГОС ОО, профстандарта педагога;
- контроль и оценка повышения квалификации педагогов, организации работы муниципальной опорной площадки.

#### 5. Коммуникативные:

- выстраивание отношений в коллективе на основе взаимного доверия, уважения, доброжелательности;
- выбор и использование наиболее действенных средств организационного воздействия на педагогов;
- предвидение и предотвращение конфликтов;
- владение собой в критических ситуациях;
- правильное восприятие критики и учет её в своей деятельности.

Целью методической работы в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития педагогов нашего учреждения.

В этой связи педагогический коллектив ОУ условно разделен на три группы:

1. Педагоги, требующие усиленного внимания – это **молодые и начинающие учителя**, у которых отмечается несоответствие уровня профессионально-педагогических умений, возникают затруднения и проблемы в практической деятельности с детьми.

Методическая работа с педагогами данной группы заключается в следующем: включение их в педагогическую деятельность коллектива (работа в паре с опытным учителем (организация наставничества); наблюдение за работой других педагогов); создание условий для самообразования (ознакомление с разными подходами организации деятельности детей, организацией предметно-развивающей среды).

2. Педагоги с **установившимся стилем работы**, которые добросовестно выполняют свои функциональные обязанности, владеют методиками. Педагоги этой группы, в основном положительно относятся к новым идеям, но для их реализации на практике необходимо косвенное воздействие (поддержка инициатив, положительный психологический климат).

При организации методической работы с данными педагогами уделяется внимание повышению квалификации данных учителей, их мотивации и активности в совершенствовании профессиональных способностей, саморефлексии достигнутых результатов.

3. Воспитатели и специалисты, имеющие **высокий уровень квалификации** – опытные творчески работающие педагоги.

Методическая работа с ними направлена на развитие их творческого потенциала и на развитие организационного единства коллектива. Педагоги данной группы являются не только объектами, но и субъектами методической работы. Они – опора педагогического коллектива.

Формы и методы работы с педагогическим коллективом в ОУ тоже носят дифференцированный характер:

1. Для всех педагогов:

- круглый стол «Изучаем профстандарт педагога»;
- выставки «Играя, развиваемся» - развивающая предметно-пространственная среда, как эффективное средство формирования личности школьника;
- творческая гостиная «Разговор по душам» - адаптация педагогов к новой модели деятельности;
- кейс-метод «Альтернативы» - современные образовательные технологии как ресурс повышения качества школьного образования.

2. Для педагогов и педагогических работников, имеющих высокий уровень квалификации:

- Факультет повышения квалификации «Учитель-профессионал» - обсуждение путей реализации профстандарта;

- педагогические ситуации «Мое мнение» - выработка педагогической позиции - изменение ценностных ориентаций и целевых установок в профессиональной деятельности;
- мастер – класс «Могу, хочу, умею» - о возможностях использования ИКТ в целях повышения качества реализации образовательной программы ОУ;
- педагогическая мастерская «Организация НОД с применением технологий деятельностного подхода» в рамках «Школы педагогического поиска».

### 3. Для начинающих педагогов:

- упражнение в профессиональной деятельности: участие в методических мероприятиях внутри ОУ;
- Факультет повышения квалификации «Изучаем методiku» - занятия по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;
- экспресс-консультации «Вариации на тему...» - изучение различных вариантов организации занятий с детьми;
- беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» - осуществление предварительного анализа при подготовке к урокам, с целью предупреждения возможных ошибок; проведение саморефлексии педагогической деятельности, способствующей профессиональному продвижению,
- стажировка «Наставник – ученик» - посещение молодыми педагогами мероприятий, организованных педагогами-стажистами, с целью передачи опыта, в том числе и других образовательных организаций.

Содержание методической работы с педагогическими кадрами включает разнообразные альтернативные формы: деловые и ролевые игры, моделирование ситуаций, возникающих в процессе организации образовательной деятельности педагогов, обеспечивающее активное участие педагогов в обучении, актуализацию опыта, предъявление собственного отношения к проблемной ситуации, а также совершенствования уже имеющихся практических навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

На современном этапе развития системы школьного образования для осуществления профессиональной деятельности наличие теоретических знаний у педагогов является недостаточным, необходимо сформировать у них способность практически применять знания, умения, полученный практический опыт для успешной трудовой деятельности, а для этого необходима система методической поддержки.

Система методического сопровождения МБОУ СОШ №44 представлена в Приложении 1.

Научно-методическое сопровождение педагогов в условиях инновационной деятельности начинается с диагностики, анализ уровня

профессиональной компетенции молодого педагога. В данную диагностику входили такие мероприятия как:

- анкетирование;
- собеседование;
- посещение и анализ уроков и внеурочных мероприятий;
- изучение информационных потребностей и запросов в повышении квалификации, в приобретении дополнительных педагогических специальностей;
- изучение образовательных программ, методической продукции;
- психологическая диагностика и выявление профессиональных затруднений.

Содержание методической работы по повышению квалификации педагогов зависит от конкретных условий и строится на основе диагностирования проблем, которые испытывают педагогические работники во время образовательного процесса. Изучив потенциальные возможности и проблемы каждого педагога адресно планируем и строим методическую работу более конкретно, индивидуализировано и удобно для каждого педагога. А поскольку методическая работа ориентирована на достижение высокого качества образования в учреждении, она осуществляется в течение всего учебного года и органично вплетается в повседневную практику педагогов.

На основе диагностики определяется маршрут методического сопровождения педагога. Его основным составителем является наставник. Конечно, в этом плане есть и традиционные мероприятия, такие как ознакомление с документацией, программами, должностными инструкциями и так далее (подробности смотрите в приложении 5), но есть и мероприятия, которые внесены на основе диагностик (подробности в разделе 2.5.). В течение всего года с учетом наблюдений, анализа посещенных уроков и внеклассных мероприятий, результатов внутришкольного контроля, анализа достижений педагога производится корректировка индивидуально маршрута. Индивидуальный и системно-деятельностный подход делают процедуру сопровождения гибкой и продуктивной.

Известно, что развитие педагогического мастерства педагога происходит главным образом непосредственно на рабочем месте, в условиях естественной профессиональной среды. Использование нами в процессе повышения квалификации педагогов принципа непрерывности означает что:

- послекурсовой период повышения квалификации рассматривается не как перерыв между курсами, а как один из самых важных этапов совершенствования профессионально-педагогической квалификации, именно поэтому отслеживается успешность апробации полученных знаний на практике;
- учет опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения

квалификации педагога, а также выбор форм и методов методической работы, которая является в учреждении важным этапом в повышении квалификации педагога.

По масштабности охвата педагогов работа ведётся на трёх уровнях: системном, модульном и локальном.

**На системном уровне** участвует весь педагогический коллектив. Основными формами работы по повышению квалификации педагогических работников на данном этапе являются:

- педагогический совет;
- методические объединения;
- «Факультет повышения квалификации»;
- «Школа педагогического поиска»;
- семинары-практикумы и другие методические мероприятия;
- конкурсы педагогического мастерства;
- очные формы: семинары, практикумы, мастер-классы, открытые уроки и т.д.;
- дистанционные формы: вебинары, видеоконференции и т.д.;
- конференции, чтения и т.д.;
- курсы повышения квалификации, в том числе внутрифирменные;
- работа по теме самообразования.

Данные формы позволяют рассматривать проблемы и принимать решения по вопросам образовательно-воспитательного процесса всего учреждения, изучать современные социально-педагогические тенденции, современные образовательные и воспитательные технологии, практические подходы по реализации инновационной деятельности. Все это давно сложившиеся формы и для совершенствования данных форм нами используются различные технологии обучения педагогов, такие как интегрированные (проектные и игровые), кластерные и другие (подробности в разделе 2.6.)

С целью повышения квалификации педагогов, было выбрано пять актуальных направления. В соответствии с данными направлениями была выстроена тематика педагогических советов, методических объединений. Проблемные методические мероприятия практической направленности (семинары, практикумы, мастер-классы) - это «поддерживающая терапия» для педагогов. На них обсуждаются наиболее острые вопросы современной педагогики, такие как внедрение ФГОС, развитие стратегических направлений развития образования ХМАО-Югры, идет ознакомление с инновациями и новыми подходами к организации обучения. Методические мероприятия носят межпредметный характер, часто мероприятие выстраивается на основе анализа работы педагога, участники сами определяют «болевы точки» практики и находят решение.

**На модульном уровне** деятельность осуществляется «Школой молодого учителя», творческими проблемными группами по различным направлениям, методическими оперативками и мастер-классами. «Школа молодого учителя» объединяет молодых педагогов и направлена на оказание помощи молодым специалистам. Подготовка заседаний Школы часто организуется не

учителями-наставниками, а молодыми педагогами. Им интересно самим найти ответы на свои вопросы, найти решение проблем.

В учреждении осуществляют свою деятельность проблемные творческие группы по развитию стратегических направлений развития образования ХМАО-Югры, которые работают над внедрением в педагогическую практику современных технологий обучения и воспитания:

1. Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования.
2. Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования.
3. Повышение качества преподавания учебных предметов «математика» и «русский язык».
4. Развитие читательской компетентности учащихся (межпредметная программа «Стратегия смыслового чтения»).
5. Апробация технологии иноязычного образования через взаимодействие с социальными партнерами (проект «Стратегия иноязычного образования: формы, технологии, перспективы»).
6. Создание условий для развития инженерно-математического и технологического образования (проект «Современные образовательные технологии инженерно-математического и технологического образования»).
7. Создание условий для индивидуализации образования через организацию проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся.
8. Обновление технологий естественнонаучного образования посредством интеграции урочной и внеурочной деятельности (проект «Развитие естественнонаучного образования в современном образовательном учреждении»).
9. Развитие физкультурно-оздоровительного направления в сфере образования.
10. Развитие системы ППМС сопровождения образовательного процесса.
11. Развитие системы сопровождения детей мигрантов.

Творческие группы организуют методические мероприятия, не менее одного, где делятся опытом со своими коллегами.

В практику нашего учреждения вошла такая форма повышения квалификации педагогов, как консультации. Проводятся они с разной категорией педагогических работников по различным вопросам учебно-воспитательной работы. Консультации носят системный характер и введены в циклограмму методической работы (каждый четверг). Тематика консультаций:

- техническое сопровождение проектов ведения электронной документации;
- создание и техническое сопровождение авторского сайта, блогов, веб-страниц, веб-квестов;



- создание электронных образовательных ресурсов;
- подготовка к процедуре аттестации.

Одной из интереснейшей формой работы является традиционное информирование педагогов о материалах курсов повышения квалификации, посещенных семинарах и других методических мероприятиях «По следам курсов повышения квалификации», где педагоги рассказывают о том, чему они научились. Организуются и КПК на внутрифирменном уровне. Так учителя школы, один из которых был молодой педагог, прошли КПК «Организация дистанционного обучения» и провели аналогичные курсы на базе школы в период летних каникул. Эти курсы посетили 37 педагогов и разработали 18 программ дистанционного обучения.

На современном этапе актуализируется проблема развития творческого потенциала педагогов. В связи с этим одной из эффективных форм является мастер – класс, где педагогические работники демонстрируют не только свои творческие достижения, но и применяемые в образовательном процессе различные педагогические технологии, технологии в изготовлении изделий. В мастер-классах нет слушателей, там только участники. Именно на мастер – классах педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику. Этим объясняется тот факт, что одни и те же приемы, методы, технологии у разных педагогов дают разный эффект. На выходе мастер – класса каждый из участников создает свой «продукт». Традиционными стали мастер-классы по изготовлению кукол, подарков к различным праздникам, дидактических пособий. Часто на такие мастер-классы приглашаются и родители.

Обучение педагогов **на локальном уровне** – это индивидуальная работа с педагогами по вопросам организации педагогической деятельности. По мнению социологов, перспективой развития общества является трансформация деятельности в самостоятельную деятельность, развития - в саморазвитие, а образования – в самообразование. Поэтому одной из форм повышения квалификации педагога является самообразования. В своей организационной деятельности педагоги используют индивидуальный план. В плане отражаются различные направления деятельности: работа над темой, использование при изучении темы различных технологий, выступления по выбранной теме. Каждый учитель планирует презентацию опыта по теме самообразования не реже одного раза в год на мероприятиях различного уровня.

Одним из условий для формирования мотивации повышения квалификации педагогических кадров является принцип стимулирования творческого роста. Этому в учреждении способствуют различные конкурсы, тиражирование лучших материалов, доплаты, выделение премий из фонда стимулирования, выступления на районных и областных семинарах, открытые мероприятия и т.д.

В настоящее время отрабатываются различные варианты портфолио. Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда,

сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

Для стимулирования педагогической активности проводятся:

- Профессиональные конкурсы, в том числе школьные:
  - 2010-2011 уч.г.: «Лучший урок с использованием ИКТ»
  - 2011-2012 уч.г.: «Лучший УМК с использованием ИКТ»
  - 2012-2013 уч.г.: «Лучший мультимедийный урок»
  - 2013-2014 уч.г.: «Лучший сайт»
  - 2014-2015 уч.г.: «Лучший урок с использованием современных технологий»;
- Участие в научно-практических конференциях, семинарах и других методических мероприятиях по диссеминации педагогического опыта;
- Диссеминация педагогического опыта в средствах массовой информации, в том числе в педагогических сетевых сообществах;
- Организация авторских сайтов и дистанционных курсов;
- Наставничество;
- Награждение педагогических работников;
- Установление методического дня, предоставление отгулов;
- Реализация системы оценки качества деятельности педагога.

В модель научно-методического сопровождения педагогов в условиях инновационной деятельности также входит коррекция образовательной деятельности (ресурсы методического кабинета и школьной библиотеки, анонсирование новых образовательных технологий и учебно-методической литературы), а также, что не маловажно оценка, анализ результатов формирования профессиональной компетенции:

- Аналитическая справка;
- Оценка профессиональной деятельности: карта профессионального роста;
- Аттестация педагогических кадров;
- Диссеминация педагогического опыта.

Таким образом, в учреждении создана и работает на протяжении трех лет система повышения квалификации педагогических работников. Она прошла сложный путь апробации различных форм и средств, и потому на сегодняшний день мы характеризуем её как близко к оптимальной, учитывая специфику нашего учреждения. Оценка деятельности по совершенствованию системы методической работы в учреждении проводится не по количественным (число проведенных семинаров, посещенных уроков...), а по качественным критериям. Хотя количественные показатели так же важны в повышении мастерства педагога. И хотя процесс совершенствования данной системы еще не закончен, уже прослеживается положительная динамика результатов.

#### ***2.4. Организация наставничества***

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

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

Несмотря на то, что наставничество, как одна из форм работы с молодыми специалистами, существует давно, тем не менее, администрация образовательных организаций нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

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

В современной педагогике используются два термина: «наставничество» и «тьюторство», последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной

адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

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

Кто такие учителя – наставники? Традиционный взгляд - это наиболее опытные, знающие, маститые педагоги. Это правильно, однако для того чтобы оказать значительное влияние на нынешнего молодого учителя, таких формальных характеристик не хватает. Более того, если мы начнем поражать своего подопечного знаниями и опытом, постоянно опекать его, инструктировать, это приведет, в конце концов, к взаимному непониманию и низкой результативности. Безусловно, высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей, но, кроме того, оно в самой значительной степени определяется балансом личностных качеств наставника. В Положении о Царскосельском лицее, открытом в 1811 году, были сформулированы требования не только к лицеистам, но и к учителям-наставникам, их подбору с учётом высоких нравственных качеств, которые необходимы для влияния на нравственный облик воспитанников. Утверждалось, что учитель-наставник воспитывает учеников самим фактом присутствия, всем своим обликом, отношением к делу, к своей работе, формой общения с учениками, уровнем личной культуры.

Дэвид Клаттербак [11] в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, он должен просто поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Наставники - это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал».

Поэтому при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна учитывать основополагающие принципы наставничества:

- конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя (соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник – молодой специалист; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);
- взаимный интерес к наставничеству;
- добровольность, поскольку деятельность наставника – важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес.

Вполне очевидно, что нарушение этого принципа ведет к утрате интереса к наставничеству, к его формальной организации. Подбор

наставника осуществляется с позиций совместимости педагогов, что обязывает администрацию учитывать особенности обеих сотрудничающих сторон, таким образом, соблюдается принцип добровольности.

«Быть хорошим наставником означает предстать перед своим учеником так, чтобы он смог понять, как следует себя вести, выглядеть должным образом и быть партнером», – эти слова мы прочитали в одной из анкет, заполненных молодыми специалистами.

Как показывает опыт, в целях повышения плодотворного сотрудничества наставника и молодого учителя целесообразно предоставлять молодому педагогу возможность самому выбирать, у кого учиться. В тех случаях, когда в школе не было возможности подобрать учителя-наставника (например, по профилю молодого специалиста в школе только один учитель и, соответственно, нет выбора), непосредственно его наставником становился директор или его заместители, которые фактически направляли работу молодого учителя с момента его появления в школе. В связи с тем, что в нашей школе работают руководители ГМО, именно они и брали на себя ответственность за молодых педагогов из других ОО.

Наставник – это, прежде всего, специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;
- владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе, информационно-коммуникационные;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Наставник должен обладать следующими профессиональными умениями:

- *перцептивными* (адекватно воспринимать и понимать субъекта или объекта педагогического воздействия без вербальной (словесной) информации на основе чувственного восприятия другого);
- *гностическими* (изучение, исследование (диагностирование) педагогических объектов, явлений, процессов);

- *конструктивными* (ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации);
- *проектировочными* (определять, формировать цели и задачи педагогической деятельности);
- *экспрессивными* (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);
- *академическими* (заниматься позитивной деятельностью, целесообразно использовать время, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование);
- *дидактическими* (уметь передавать свои знания и умения);
- *коммуникативными* (эффективное общение с разными возрастными группами);
- *организаторскими* (организация собственной деятельности и деятельности других людей);
- *креативными* (способность к творчеству);
- *исследовательскими* (умение выявлять, изучать и решать проблемы).

Выше уже говорилось о конструктивном профессиональном взаимодействии наставника и молодого специалиста. Чтобы их общение было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Например, среди наставников можно выделить определенные ролевые функции или типы [12]. Такая дифференциация появилась в результате многолетних наблюдений за деятельностью наставников в образовательных учреждениях.

#### Ролевые типы наставников

**«Навигатор»** – помогает молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления;

**«Эталон»** – для молодого учителя наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога.

**«Консультант»** – участвует в процессе профессионального становления молодого учителя эпизодически, когда он об этом попросит.

**«Контролер»** – постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность.

**«Активист»** – считает, что «жизнь научит», поэтому свою роль сводит к тому, чтобы создать ситуации для молодого учителя максимального получения опыта. Нужно отдать ему должное – он весьма изобретателен в том, чтобы каждый раз находить разные способы «бросить в воду» и предоставить возможность «выплыть самому». Именно с таким

наставником можно стать по-настоящему «бывалым». Однако количество набитых шишек при этом может быть больше, чем это необходимо.

Конечно, наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого учителя вносил наставник, выполнявший ролевую функцию «навигатора». Осуществляя пошагово руководство этим процессом, он своевременно выявлял трудности, с которыми сталкивался начинающий учитель в педагогической деятельности, помогал анализировать и проектировать ее дальнейшее развитие. Наставник, выполнявший роль «эталона», не только стимулировал процесс профессионального становления начинающего педагога, но и способствовал укреплению мотивации к выбранной специальности, успешной адаптации молодого учителя. Ролевые функции наставников «консультант» и «контролер» задерживали профессиональный рост молодого учителя, так как эпизодическая помощь или чрезмерный контроль негативно влияли на процесс адаптации начинающего педагога, на качество преподавания и воспитания обучаемых им школьников, а также создавали «текучесть» молодых педагогических кадров.

Подобная дифференциация наблюдается и среди молодых учителей.

#### Типы молодых учителей

**«Неудовлетворенные».** Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе – люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу «неудовлетворенные» вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях учащихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения.

Для таких молодых учителей характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть «неудовлетворенных» уходит из школы в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый – пятый год и значительно дольше. Значит, для определенной, пусть незначительной части учителей этап профессионального поиска затянулся.

Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с

важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроенные сменить профессию на более легкую, относятся именно к этой группе. Они не видят в себе сил для преодоления трудностей и поэтому не хотят себя утруждать. Их встреча с профессией не привела к той личностной вовлеченности, без которой не может состояться рождение педагога. Как правило, с такой группой молодых педагогов наставникам приходится тяжелее всего работать. Ведь к каждому из них необходим индивидуальный подход. И формализма здесь допускать никак нельзя.

**«Самоутверждающиеся».** Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Школа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие учителя – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их ученики в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Да и школьное руководство оценивает таких учителей положительно. Для них характерна высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и учителя, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Общая позитивная настроенность на профессию объединяет этих молодых специалистов с педагогическим коллективом, контакты с которым не ограничиваются профессиональными проблемами: в нем есть люди, с которыми можно говорить о сугубо личных делах. Школа, таким образом, не только место их работы, – в ней они нашли себя, и поэтому так велика их привязанность к профессии.

Как правило, им присущи черты авторитарности, которые проявляются во властности, в отношении к учащимся только как к ведомым. Однако такой путь самоутверждения зачастую оборачивается потерей авторитета и серьезными конфликтами. «Самоутверждающиеся», например, не ограничиваются достигнутым и видят себя в будущем руководителями школ. Во всяком случае, они не намерены отказываться, если им предложат административную должность.

Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Но все эти привлекательные достоинства в деятельности учителя хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него.



Одна из опасностей – постоянное стремление учителя к самоутверждению в учительском и ученическом коллективах. В этом случае его волнуют не потребности, думы и заботы учеников, не стремление помочь им, а возможность получить признание со стороны коллег и учеников, выразить себя в профессиональном продвижении. Они скорее подчиняют профессию своим жизненным целям, чем себя общественному призванию учительской профессии. В работе с такой группой молодых учителей наставникам необходимо учитывать выше перечисленные качества и, учитывая определенные организаторские способности подопечных, активно привлекать их к общественной работе, к участию в различных профессиональных конкурсах. Главное, чтобы самоутверждение учителя не стало эгоистичным. Конечно, профессия может давать множество возможностей для удовлетворения своих социальных и духовных потребностей. Но своей работой педагог призван приносить пользу не только себе, но и детям.

**«Увлеченные».** Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение.

Это ощущение связано с тем, что главным, определяющим их отношение к учащимся, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам очень нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. Это привычное состояние «увлеченных», основанное на вере в то, что каждый ученик – неповторимая личность, к которой нужен индивидуальный подход, которую необходимо принять и понять. При таком характере взаимоотношений учитель никогда не навязывает своего мнения учащимся, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко.

Увлеченность делом рождает естественность поведения: учитель не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди учащихся, их родителей, коллег.

Нельзя сказать, что такая позиция обеспечивает им спокойную и бесконфликтную жизнь в педагогическом коллективе. Бывает, что уважение, проявленное к ученикам, особенно к «трудным», расценивается некоторыми коллегами в коллективе как панибратство, а увлеченность внеклассной работой, активное привлечение к ней родителей – как попытка завоевать дешевый авторитет. Поэтому наставнику при работе с такими молодыми учителями надо учитывать, что «увлеченные» нуждаются в поддержке, ее отсутствие переживается ими особенно остро. Зато внимание и забота оцениваются чрезвычайно высоко.

Одна из особенностей позиции этой части молодого учительства – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия

каждого вряд ли достигнут цели. «Увлеченным» не безразлично общественное признание. Они относятся к нему не столько как к средству самоутверждения, сколько как к важному стимулу творческого роста. Стремление к самосовершенствованию побуждает молодых учителей к творческим контактам с педагогами-мастерами, которые оказывают большое влияние не только на профессиональную деятельность начинающих, но и на их личность.

«Увлеченные» ориентированы на взаимодействие с учащимися. Представители этой группы педагогической молодежи отличаются человечностью, оптимизмом, т.е. теми качествами, которые во многом определяют успешную профессиональную деятельность.

Задачи, которые «увлеченные» ставят перед собой, связаны, прежде всего, не с карьерным ростом, а с формированием духовного мира юной личности. Эти задачи не рассматриваются как внешние, кем-то поставленные перед ними. Они вытекают из потребности учителя в духовной общности с учениками.

Наставники отмечают, что некоторая часть «увлеченных» молодых педагогов одержима методическим максимализмом. Стремясь к новым активным формам обучения, они подчас не учитывают возможности учащихся и чрезмерно перегружают урок. Оказывая поддержку таким учителям, наставникам лучше всего обсудить с ними злободневные проблемы обучения и воспитания, разобрать сложившиеся конфликтные ситуации. Обмен опытом помогает начинающим педагогам утвердиться в правильности своих действий в одних случаях и критически отнестись в других.

Так как наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора молодого педагога, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

К.Д.Ушинский писал: «Вдохновение – вот ключ к истинному наставничеству. Учитель может передать знания и информацию, но только настоящий наставник наполнит вас вдохновением и верой в то, что вы способны на гораздо большее, чем вам кажется». Таким образом, наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особо важную роль играют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность.

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

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

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

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

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

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы

взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

## ***2.5. Диагностика затруднений молодых педагогов***

Проблема диагностики педагогической деятельности молодых педагогов чрезвычайно актуальна, значима для совершенствования как самого образовательного процесса, так и непрерывного повышения уровня квалификации учителей, для более полного и эффективного удовлетворения их профессиональных запросов в системе методической работы.

Педагогическая диагностика, как система методов и средств изучения профессионального уровня учителя, создаёт основу для выявления затруднений в работе, способствует глубокому осознанию своих знаний, умений, способностей и поиску новых, оптимальных методов и приёмов.

Диагностика позволяет определить те сильные стороны в деятельности и личности педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности.

Педагогическая диагностика обеспечивает научный подход к организации работы с кадрами, их профессиональному развитию. Проведение диагностик педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки и самоконтроля. Это позволяет проводить работу с педагогическими кадрами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции.

Знать каждого, дойти до каждого - эти сложные задачи помогает руководителю решить педагогическая диагностика. Она позволяет

распознать основные профессиональные и личностные особенности педагога и тем самым влияет на качество организации работы в ОУ.

Основными объектами педагогической диагностики являются:

- воспитанность и обученность личности;
- сформированность интегративных качеств;
- поведение и деятельность обучающихся;
- разнообразное влияние внешнего окружения;
- возможности и особенности семейного и общественного воспитания, их педагогической характеристики;
- содержание и эффективность педагогической деятельности (*отсюда формируется функция педагогической диагностики*);
- функции обратной связи (*по результатам диагностики проводится анализ достижения целей деятельности, выясняются причины неудач*);
- функция педагогической коррекции (*по данным диагностики качества работы педагогов и обучающихся намечаются меры по исправлению деятельности*);
- функция мотивации и стимулирования (*педагогическая диагностика позволяет производить дифференцированную оплату труда, более адекватно применять внешние стимулы, повышает уровень личной ответственности и личностной мотивации*);
- функция контроля (*позволяет производить оперативный контроль за ходом образовательного процесса, так как содержит информацию его состояния*).

Можно сделать вывод, что педагогическая диагностика призвана ответить на следующие вопросы: что и зачем изучать при рассмотрении образовательного процесса, по каким показателям это делать, какими методами пользоваться, при каких условиях диагностика органически вливается в учебно-воспитательный процесс, даёт возможность научить педагогов самоконтролю и самопознанию.

Ценность применения диагностики в процессе самосовершенствования личности и деятельности педагога состоит в том, что она способствует выявлению недостатков и наметить конкретные пути к их устранению, а также она выявляет сильные стороны педагога, на которые он может опираться в дальнейшей работе. Диагностика вносит конкретность в деятельность каждого педагога, нацеливает его на решение практических задач, ориентированных на оптимизацию учебно-воспитательного процесса. В функциях педагогической диагностики следующие задачи:

- определить потенциал педагогического коллектива;
- выявить положительное и отрицательное влияние образовательного учреждения в своём микрорайоне и на этой основе принять меры по улучшению воспитательной работы (*задача общестественности, родителей*);

- установить реальные условия при воспитании различных категорий детей (*с особыми образовательными потребностями*);
- выработать единые педагогические позиции, повысить эффективность воспитательных влияний на основе объективного представления о детях в данном классе, группе;
- выработать единые педагогические требования;
- способствовать развитию самосознания и личной ответственности воспитателей и воспитанников;
- выявление личностных качеств педагога, влияющих на учебно-воспитательный процесс;
- выявление положительных и отрицательных сторон педагога;
- разработка критериев эффективности работы;
- фиксация профессионально необходимого уровня знаний и умений педагога.

Принципы научного подхода к подготовке и реализации педагогической диагностики: целенаправленность, адресность, учёт результатов педагогической диагностики в дальнейшей деятельности руководителя, изучение конкретного педагога во взаимосвязи с педагогическим коллективом, соответствие диагностических процедур современным достижениям педагогической науки и практики, системность и непрерывность личности и деятельности педагога. Таким образом, можно сделать вывод, что педагогическая диагностика призвана решать ряд важнейших задач совершенствования образовательного процесса. Важным представляется тот факт, что педагогическая диагностика кроме своих специфических функций выполняет также и ряд других функций. Поэтому можно сказать, что ей принадлежит одна из ведущих ролей в учебно-воспитательном процессе.

Наиболее полная классификация методов изучения личности и качеств дана Фридман Л.М.

1. По характеру участия в проведении исследования:
  - а) пассивные (*наблюдения, качественных и количественных анализов деятельности и др.*);
  - б) активные (*анкетирование, тестирование, социометрические методы, проективные, аппаратотехнические методы и др.*).
2. По времени наблюдения:
  - а) одномоментные (*анкетирование, тестирование*);
  - б) долговременные (*целенаправленные наблюдения, биографический метод и др.*).
3. По месту проведения:
  - а) школьные (*классные, внеклассные*);
  - б) лабораторные;
4. По целям участия личности:
  - а) неэкспериментальные (*наблюдения, анкетирование, беседа, анализ результатов деятельности, описание личности*);

- б) диагностические (*шкалирование, тестирование, консилиумы и др.*);
- в) объяснение явлений (*естественный, моделирующий, лабораторный эксперимент*);
- г) определение возможностей развития (*формирующий эксперимент*).

Выделяются в процессе диагностики два этапа. Первый - накопление эмпирических данных о личности и деятельности педагога. Второй этап предполагает обработку информации, распознавание сущности изучаемого объекта, соотнесение полученных данных с практикой, причём деятельность педагога раскладывается на составляющие разных уровней, в зависимости от приоритета уровней.

1) анкеты, опросники-тесты, направленные на выявление особенностей личности педагога (*тесты самооценок*), его месте в педколлективе (*социометрия*), определение уровня его профессиональной компетенции (*тесты-ситуаций, тесты-достижений*). Приложение 2;

2) объективные тесты (Т+типа), рассчитанные на скрытый, неявный характер определения параметров личности. К ним относятся тесты способностей, восприятия, тесты-мнения, проектные тесты. Характер определения информации при этом неявный, много зависит от понимания содержания тестов;

3) диагностические карты. Приложение 3.

Их толкование носит чрезвычайно индивидуальный характер. Участие в тестировании специалистов-экспертов (тесты типа) даёт возможность изучать объект с позиции «стороннего наблюдателя», не внося в него изменений. Поэтому такой метод является наиболее эффективным.

Применять экспертные методы как основные в педагогической диагностике рекомендуют практически все авторы, работающие в данной области исследований. Диагностика личности педагога, его профессиональных знаний, умений и навыков требует участия группы эрудированных специалистов и может быть осуществлена при организации перекрёстной взаимопроверки педагогов, привлечение методических объединений, методического совета и др. При этом стимулируется самоанализ, проводящих экспертную оценку. При этом достигается посредством усреднения наибольшая объективность экспертных оценок.

На втором этапе (уровне) обычно используются методы статистического анализа эмпирической информации, полученной на первом этапе.

Результаты педагогической диагностики используются в дальнейшем при разработке системы мер по реализации итогов педагогической диагностики: преодоление затруднений педагогом, закрепление положительного опыта, изменение психологических качеств личности.

Для успешного проведения педагогической диагностики необходимо знать, что именно мы будем изучать, то есть предмет диагностики и по каким показателям можно оценить уровень состояния изучаемого предмета.

Исследуются следующие аспекты педагогической деятельности:

- 1) управленческий аспект (*как планирует, анализирует, контролирует и регулирует процесс взаимодействия с учащимися*);
- 2) психологический аспект (*как влияет личность педагога на воспитанников, как учитывает индивидуальные особенности воспитанников, определяет и создаёт мотивацию*);
- 3) педагогический аспект (*какие применяет технологии, методы, приёмы и способы*).

При таком подходе деятельность педагога рассматривается как исполнение исследовательских операций, которые приводят к успешному решению целей обучения, воспитания и развития учащихся. Обычно такие структуры строятся по схеме «постановка цели - создание мотивов - способы реализации цели - конечный результат».

Научно-обоснованный анализ деятельности педагога является основой совершенствования образовательного процесса. Анализируя практику педагогов ставится главная цель - увидеть связь между деятельностью и результатами его труда, выраженными в степени развития воспитанников. При этом нельзя одновременно диагностировать содержание деятельности и её результаты. Нередко упор в деятельности делается на новые технологии, методы и приёмы, модернизацию прошлого опыта. Необходимо в этих случаях в первую очередь фиксировать: как изменяются знания учащихся, их работоспособность, мотивация. Важно также анализировать действенность старых, традиционных методов обучения и воспитания, которые также положительно могут воздействовать на ребёнка. Диагностика призвана определять разумное сочетание нового и старого в работе педагога. Кроме того необходимо выявлять знания педагогов типичных черт, возрастных психологических характеристик, индивидуальных особенностей своих воспитанников. Это позволяет широко использовать коллективные, групповые и индивидуальные методы работы с детьми и их родителями.

Следует чётко выделить требования к анализу работы педагога. Во-первых, всякие факты, полученные при анализе его работы, должны быть осмыслены, приведены к определённой идее, из которой потом вытекают рекомендации. Во-вторых, всегда важно выявить соотношение между затраченными педагогическими усилиями и полученными результатами, которые иногда достигаются за счёт дополнительных занятий, перегрузок, домашних заданий. В-третьих, изучается воспитательное воздействие педагога, зрелость его мастерства. В-четвёртых, важно выявить способности педагога к самоанализу и самооценке совместной деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства, отношение к критике в свой адрес, требовательность к своей работе.

Выявляются четыре основных направления диагностики работы педагога:

- рациональное использование опыта, традиционных методик;
- овладение новыми технологиями, методами и приёмами педагогической деятельности;



- разумное сочетание их при раскрытии конкретного содержания материала;
- существование обратной связи по самоанализу, самооценки.

Качество работы педагога определяется его авторитетом и мастерством.

Критериями эффективности педагогического труда являются:

- объём и качество знаний обучающихся;
- практические умения и навыки, поскольку знания приобретают реальное воплощение через умения и навыки деятельности;
- интегральное развитие ребёнка (развитие мышления, памяти, внимания, интеллекта, речи и т.д.).

Выявлены четыре направления самодиагностики деятельности педагога:

- рациональное использование прежнего опыта, традиционных методик;
- овладение новыми методиками и приёмами учебной деятельности;
- разумное сочетание первых и вторых при раскрытии конкретного содержания материала;
- осуществление обратной связи в процессе самоанализа и самооценки.

Рассматривая процедуры самодиагностики, можно выделить следующие:

1. следование своей деятельности;
2. обнаружение и изучение своих затруднений;
3. создание мотивов, потребностей, возможностей для перестройки своей деятельности;
4. умение определять эффективность труда и результаты его модернизации;
5. определение возможных влияний, последствий нововведений, негативных элементов на правильно сформированные звенья педагогической деятельности.

Таким образом, проведение самодиагностики направлено на улучшение профессиональных и личностных качеств педагога, способствующих оптимальному протеканию образовательного процесса, на формирование и развитие у педагога навыков самодиагностики, что позволяет самостоятельно анализировать и корректировать учебно-воспитательный процесс.

При этом педагог выходит на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

Из всего вышеизложенного следует, что педагогическая деятельность многогранна. Диагностики, в принципе, тоже разработаны. Привести в систему имеющиеся методики, адаптировать их к условиям работы педагогов дошкольного воспитания, таким образом, чтобы увидеть обучающихся с разных сторон (*его профессиональную компетентность, личностные качества и педагогическое общение*) - цель работы руководителя.

В настоящее время многие педагоги апробируют различные технологии. В погоне за более высокой категорией учителя вынужденно превратились в авторов изобретателей новых программ, пособий, учебно-методических комплексов. Воспитатели подключают в новые программы свой личный педагогический опыт. В большинстве случаев речь идёт о странно нанизанных на случайно построенную программу неких

компилятивных наслоений, не корреспондирующих по содержанию ни со стандартом образования, ни с логикой, ни с возрастными особенностями и возможностями ребёнка. В этих случаях необходимо проводить педагогическую диагностику.

Строго говоря, диагностика является своеобразным мерилем, определяющим творческую деятельность воспитателя, а также его деятельность в плане саморазвития и самовоспитания.

Методику диагностической работы можно представить в виде двух направлений:

- 1) направление основано на использовании разнообразных процедур профессионального взаимодействия педагогов и выполнения творческих работ в режиме самоисследования и самоконтроля;
- 2) реализуется в ходе мониторинга качества образования. Отслеживая процесс обучения и воспитания школьников, параллельно отслеживается деятельность учителя.

Для этого принципиально важно использовать в педагогическом процессе инновационные образовательные технологии и отказаться от ранее действующего программно-методического обеспечения, в котором заложены педагогические воздействия, отрицательно влияющие на развитие ребёнка, не оставляющие возможностей для развития творческого воображения и способностей, для становления общечеловеческих ценностей у школьников. Методическая и педагогико-диагностическая работа в образовательном учреждении должна способствовать созданию атмосферы творчества и психологической перестройке отношений в педагогическом коллективе, возможности каждому воспитателю проявить творчество, новаторство, реализовать себя как личность и как педагога.

Активную работу ведут с молодыми специалистами психологи и образовательной организации и МКУ «Психолого-диагностического центра». Образцы анкет предложены в Приложении 4.

## **2.6. *Выбор форм и методов работы с молодыми специалистами***

О дифференцированном подходе в выборе форм и методов работы с молодыми специалистами мы уже говорили выше. Хотелось бы остановиться на особенностях сопровождения.

Вновь прибывшие учителя обеспечиваются рабочими программами, учебниками, организуются консультации с руководителями МО, опытными педагогами по поводу методических пособий, электронных образовательных ресурсов. С 2013 г. в рамках «Программы информатизации ОУ на 2013-2016гг.» реализуется проект «Единая база УМК»: каждое методическое объединение совместными усилиями систематизировало в электронном виде методический и дидактический материал по каждой параллели, имеющий форму кластера: предмет, класс, электронный учебник, рабочая программа (соответствующая требованиям «Положения о рабочей программе», утвержденного директором ОУ), раздел, тема урока, к которой прилагаются подробный конспект урока, презентация к уроку, часто и элементы

видеоуроков, аудиозаписи и другие электронные образовательные ресурсы, контрольно-измерительные материалы и т.д. Получив доступ к «Единой базе УМК», молодой педагог получает полное методическое и дидактическое обеспечение, которое поможет ему на раннем этапе, затратив минимальное количество времени, качественно подготовиться к уроку.

Индивидуальная работа с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником, составляется маршрут профессионального роста.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, с октября, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование, где обсуждаются общепедагогические положения и рассматриваются в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные «памятки»:

- памятка для наставника (Приложение 5);
- памятка для молодого учителя (Приложение 6);

- обязанности классного руководителя (Приложение 7);
- технологическая карта по развитию профессионально важных качеств у молодых педагогов (Приложение 8);
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация создает портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Целесообразность подобной этапности при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и

самопроектирования продемонстрировал эксперимент, проведенный нами. Он показал, что процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному. Поэтапная программа эксперимента по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении представлена в Приложении 9.

На «адаптационном» этапе эксперимента мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

- определение направлений и содержания диагностики;
- построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
- разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики были выявлены проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе эксперимента являлось посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. На «проектировочном» этапе эксперимента наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: научно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический надежда», «Учитель года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, были разработаны занятия для проведения «Школы молодого учителя» (Приложение 10).

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составили целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Были определены «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в

обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа дала возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

На данном этапе наставники использовали информационные методы (лекции на занятиях «Школы молодого учителя», педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

На «контрольно-оценочном» этапе эксперимента усилия наставников были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогами-наставниками были тщательно подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходило на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого оказалось недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применили комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность,

не задавая лишних вопросов своим старшим товарищам, а значит и не испытывать чувство профессионального ограничения.

Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке. Интересными оказались встречи педагогов в таких формах, как «Интервью с учителем», вечер ответов и вопросов, круглые столы, на которых предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент, поделились опытом их разрешения. Предварительная подготовка направлена на то, чтобы рассказ получился юмористическим или даже с легкой долей иронии. Такая форма общения помогает новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

Интересно проходят встречи с опытными педагогами и ветеранами педагогического труда, в том числе на базе Музея истории народного образования г. Сургута, круглых столов с привлечением педагогов города. Так 16.12.15 благодаря сотрудничеству с муниципальным казенным учреждением «Информационно-методический центр» (далее МКУ «ИМЦ») прошел круглый стол «100 вопросов опытному педагогу», в рамках которого у молодежи появилась возможность посетить мастер-классы, подготовленные опытными педагогами школы и встретиться с директором одного из учреждений города. Программа мероприятия в Приложении 11.

Организация встреч показала, что и молодые педагоги хотели бы оказаться в роли интервьюированных. Так появились «Вечера вопросов и ответов», которые дали возможность новобранцам высказаться, и администрации осуществить сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагалось составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависела от того, насколько актуальными и существенными были заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными были полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носили дискуссионный характер и нередко переходили в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходили как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом». 17.02.14 по инициативе МКУ «Информационно-методический центр» был организован круглый стол -

открытая дискуссия «Мечты и реальность школьных будней», на которой присутствовали молодые специалисты школ города и студенты Сургутского педагогического университета. Была выявлена главная проблема: несоответствие профессиональной подготовки в ВУЗе и реальных профессиональных нужд, которая и стала во главу угла при планировании методических мероприятий.

Открытость модели научно-методического сопровождения молодых педагогов стала еще одним плюсом в эффективности ее реализации. Заседания городского методического объединения молодых педагогов, «Летней школы молодых педагогов» (программа школы в Приложении 12), «Школы классного руководителя», организованные городской педагогической общественностью под патронажем «Информационно-методического центра» позволяют новобранцам почувствовать себя членами большой дружной семьи профессионалов города Сургута.

## **2.7. Дистанционные формы работы с молодыми педагогами**

*Следует поддержать развитие сетевых педагогических сообществ, интерактивных методических кабинетов – словом, всего того, что формирует профессиональную среду.*

*В. Путин*

Сегодня сетевая форма организации сообществ педагогов наиболее перспективна. Наиболее интересным, инновационным образовательным эффектом сетевой организации сообществ может стать возникновение «образовательного сетевого сообщества».

Пожалуй, ни для кого не является секретом, что профессиональные сообщества являются мощным средством поддержки профессиональной деятельности. Профессиональные сообщества позволяют специалистам постоянно расти, развиваться, постоянно оставаясь актуальным. Ведь время, когда мы получали профессиональное образование, и то время, в котором мы с вами работаем, предъявляют к нам различные требования. Кроме того, профессиональное сообщество - это то, что позволяет специалисту избежать «варки в собственном соку». Общаясь с коллегами, профессионал начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения. Многие проблемы решаются быстрее за счёт «коллективного разума» тех членов сообщества, кто уже их как-то решал и готов поделиться опытом. В конце концов, профессиональное сообщество - это, как минимум, всегда готовое пространство для пробной реализации своих творческих идей.

Содержание сетевого взаимодействия позволяет рассматривать сеть как совокупность устойчивых, многосторонних, регулярно воспроизводящихся формальных и неформальных взаимосвязей между учреждениями, основанных на совместном использовании специфических ресурсов. Сеть предполагает выработку совместной стратегии адаптации к изменениям во



внешней среде и основана на объединении специфических ресурсов в интересах реализации общей стратегии.

Развитие телекоммуникационных технологий приводит к возникновению различных сетевых сообществ. В настоящее время во всем мире в области образования растет интерес к такой разновидности сетевых сообществ как сообщества обмена знаниями. Сообщества обмена знаниями особенно интересны для педагогики, поскольку непосредственно связаны с учением и обучением. Внутри сообществ обмена знаниями наибольшее внимание привлекают объекты и средства, которые связывают членов сообщества и выделяют их из окружающего мира. Для сетевых сообществ обмена знаниями связующими объектами являются материалы цифровых коллекций и информационные приложения, обеспечивающие коллективное использование этих материалов. В силу своей цифровой природы современные коллекции и информационные приложения потенциально открыты для повторного использования в учебных целях. Включение цифровых записей в учебные материалы и учебную активность позволит значительно расширить и обогатить и учебную коммуникацию, и учебный процесс.

Обсуждение педагогического потенциала сетевых сообществ и вклада в образование началось задолго до возникновения сети Интернет. Джон Дьюи еще в книге «Демократия и образование» показал, что общение имеет определяющее значение для формирования сообщества, любые виды человеческих сообществ содержат функцию обучения, существуют критерии, позволяющие определить меру педагогической ценности любого вида социализации, того или иного сообщества. При этом Дьюи не ограничивал свой анализ только географически близкими группами, он рассматривал и возможность виртуальных сообществ: «Люди живут в сообществе благодаря тому общему, что есть между ними, а общение - тот способ, благодаря которому они обретают это общее. Отдельные люди не образуют общества, чисто пространственно находясь рядом друг с другом; равно как человек не перестает испытывать влияния общества, удалившись на сколько-то футов или миль от других людей. Книга или письмо могут создать более тесную связь между людьми, разделенными огромным расстоянием, чем та, что порой существует между живущими под одной крышей».

Сетевые сообщества или виртуальные методические объединения – это новая форма организации профессиональной интересам. В сети создаются профессиональные сообщества уже никто не оспаривает тот факт, что сетевые сообщества помогают группе людей, территориально удалённых друг от друга, сообща решать многие проблемы в определённой области профессиональной деятельности, общаться друг с другом с помощью современных средств коммуникации.

Профессиональная деятельность учителя направлена с одной стороны на ученика, с другой стороны на самого себя. Участвуя в деятельности сетевого сообщества, учитель узнаёт много нового, улучшает свои знания в

педагогике, методике, страноведении и т.д., повышая профессиональную квалификацию.

### **2.7.1. Причины создания и принципы сетевого взаимодействия**

Есть ли необходимость учреждениям создавать собственное сетевое взаимодействие?

Таких «необходимостей», или причин можно выделить несколько. Вот некоторые из них.

- **организационная.** Методические объединения не могут развиваться в закрытой системе (в рамках одной школы), им необходим поиск единомышленников для реализации общей образовательной стратегии, приводящей к системным изменениям структуры, содержания и дидактического обеспечения деятельности образовательного учреждения;
- **программно-методическая.** Отсутствие действенного механизма в организации методической работы в современных условиях развития образования;
- **информационная.** Потребность оперативного удовлетворения профессиональных запросов педагогов, но невозможность реализации некоторых идей вследствие недоступности новинок в области методических разработок. И в то же время, общее количество информации, размещенной в глобальной сети, растет лавинообразно, но для поиска необходимого источника, статьи и т.п. уходит не один час;
- **доступности.**

Вышеизложенные причины указывают на то, что для эффективной работы инновационного образования нужна новая система взаимодействия, управления и распределения ресурсов, а именно – сетевое взаимодействие.

Сетевое взаимодействие - это такой тип отношений, в котором каждая единица является источником своих целей и влияет на деятельность всех остальных единиц. Интерес взаимодействия и взаимообращения друг к другу в сети заключается в востребованности результатов деятельности каждой единицы сети - другими единицами.

Сообщество должно подчиняться следующим принципам:

- принцип добровольности и независимости членов;
- принцип открытости действий, результатов, проблем, информации;
- обмен участников сетевого образовательного сообщества издаваемыми методическими материалами, результатами инновационной деятельности и т.п.;
- принцип взаимоподдержки – передача опыта и консультирование;
- принцип соблюдения интеллектуальной собственности;
- принцип соблюдения этических норм и правил взаимодействия.

### **2.7.2. Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»**

Анализ педагогических сообществ, организованных на современном этапе, показал, что сообщество молодых педагогов отсутствует. Нами было принято решение о разработке сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (интернет-наставник.рф). Это ресурс, созданный для общения молодых специалистов в сфере образования и наставников, являющийся современным средством самообразования молодого педагога и повышения его квалификации, для организации сопровождения молодых педагогов наставниками; для разработки и реализации совместных проектов в сфере образования. Web-клуб «Интернет-наставник» организует деятельность в направлении общих целей, интересов, потребностей, формирования базы актуальных ресурсов с открытым доступом для всех членов сообщества в статусе «гостя».

Цели Web-клуба: индивидуализация профессионального образования молодых специалистов, развитие мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами общеобразовательных школ с использованием открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов.

Задачи Web-клуба:

1. Организация пространства для коммуникации и профессионального роста молодых педагогов, распространение педагогического опыта.
2. Содействие в профессиональном становлении и реализации творческого потенциала молодых педагогов.
3. Привлечение творческой талантливой молодежи в систему образования Ханты-Мансийского округа - Югры.
4. Обеспечение международных, межрегиональных, межведомственных и корпоративных связей по вопросам профессионального роста и социальной защиты молодых педагогов.
5. Объединение молодых педагогов в рамках сетевого клубного движения.
6. Защита интересов молодых педагогов в рамках взаимодействия с администраций образовательных учреждений, муниципальных органов управления образованием.
7. Оказание методической помощи молодым педагогам округа.
8. Поддержка профессионального конкурсного движения.
9. Привлечение социальных партнеров для оказания психологической, юридической, методической поддержки молодых специалистов.
10. Обеспечение методической поддержки массового внедрения (цифровых) образовательных ресурсов и инструментов в педагогическую практику.

Членами Web-клуба могут стать зарегистрированные на сайте сообщества, принимающие активное участие в его деятельности, согласные с принципами и правилами деятельности Web-клуба, получившие соответствующий статус: «молодой специалист»; опытные специалисты в качестве «наставника», «коуча»; педагоги, интересующиеся проблемами молодых специалистов «учитель»; специалисты, приглашенные для консультирования «vip – гость».

Web-клуб использует следующие продуктивные формы деятельности:

- обучающий семинар;
- виртуальная конференция;
- конкурс;
- проект;
- акция;
- виртуальная вечеринки;
- виртуальный педагогический совет;
- «Мастерская» или мастер-класс;
- опрос;
- обсуждение в чате;
- фестиваль проектов;
- телеконференция;
- проектировочный семинар.

Для того чтобы стать членом Web-клуба, необходимо зарегистрироваться на сайте [www.интернет-наставник.рф](http://www.интернет-наставник.рф). После регистрации участнику присваивается статус. На сайте представлены различные сообщества, к которым член Web-клуба может присоединиться. В разделе мероприятия можно быть в курсе всех событий и мероприятий, проводимых на базе школы и в городе. В разделе материалы педагоги делятся своими педагогическими идеями, разработками уроков, конспектами, презентациями и другими полезными материалами. Также есть возможность создавать свои актуальные обсуждения, например, о том, что происходит в мире и что меняется в сфере образования.

Необходимо понимать, что истиной целью сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» является оказание методической помощи молодым педагогам вне времени и пространства. На страницах Интернет-наставника молодые педагоги могут выбрать наставника, получить консультацию опытного педагога, психолога, администратора, юриста, специалиста отдела кадров и других специалистов.

Разыскивая площадку для сетевого сообщества, мы ориентировались на следующие критерии:

- удобная регистрация пользователей;
- понятный интерфейс для размещения материалов пользователями;
- отсутствие навязчивой рекламы;
- возможность свободной публикации статей и записей на сайте для участников сообщества;
- наличие фотогалереи;
- возможность оставлять комментарий;
- наличие форума.

Новизна модели сетевого сообщества состоит, во-первых, в создании более широкого спектра методических услуг, чем это возможно в условиях традиционной системы повышения квалификации, а во-вторых, в адресной

методической поддержке тех направлений деятельности, которые наиболее востребованы учителями. Поэтому именно сетевое взаимодействие считается одним из главных ресурсов развития системы образования, поскольку оно позволяет выявить скрытый, или еще не востребованный, или не реализовавшийся в иных условиях инновационный потенциал, транслировать его на всю систему, активизировать процессы развития и саморазвития субъектов сети в организационном, содержательном, технологическом аспектах. С особенностями функционирования Web-клуба можно познакомиться в Положении о «Web-клубе молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» по адресу сайта: интернет-наставник.рф.

На первых этапах построения сетевого взаимодействия мы столкнулись со следующими проблемами:

- материально-техническое обеспечение (для создания успешного и привлекательного сайта необходимо современное оборудование и оргтехника, подключение к высокой скорости Интернет), средства для оплаты аренды интерфейса;
- информационно - методическое обеспечение (овладение педагогами инновационными технологиями, готовых к созданию и использованию электронных систем обучения и современных информационных продуктов);
- психологическая готовность педагогов к работе в сети (непонимание общности цели и задач взаимодействия, при котором происходит обмен опытом и инновационными разработками. Отсутствие системы стимулирования профессионального и творческого роста педагогов);
- конвертируемость результатов (отсутствие договора между школами и, как следствие, нежелание учителей изучать сетевые программы).

И все-таки, при существующих проблемах необходимо отметить преимущества сетевого взаимодействия:

- развитие сетевого взаимодействия расширяет спектр качественных образовательных услуг, обеспечивает рост профессиональной компетентности педагогов;
- сетевое образование обеспечивает возможность совместного использования образовательных ресурсов;
- результаты образования в сети более объективны;
- нововведения при сетевой организации распространяются более быстро;
- участие педагогов в сетевом образовании повышает их мотивацию участия в опытно-экспериментальной деятельности.

К критериям эффективного сетевого профессионального сообщества педагогов можно отнести:

- рост числа активных участников;
- количество обсуждаемых тем на форуме и их сменяемость;
- оформление страницы сообщества;

- разнообразие видов деятельности, соответствующее целям и задачам сообщества (информационная, методическая, консультативная, экспертно-аналитическая);
- публикация методических разработок;
- взаимодействие педагогов в целях разработки образовательных ресурсов;
- создание библиотеки электронных образовательных ресурсов (ЭОР);
- общественная экспертиза;
- профессиональная адаптация педагогов, самоутверждение, самореализация и саморазвитие;
- информационно-коммуникативная деятельность сообщества (обсуждение педагогической информации на форуме);
- информирование о деятельности сообщества;
- информирование о внешних событиях по тематике сообщества.

### ***Мониторинг и оценка результатов***

Оценивать эффективность работы сетевого сообщества можно по следующим показателям:

- 100% выполнение запланированных мероприятий;
- позитивная обратная связь со стороны участников проекта (по результатам опроса);
- вовлечение и участие учителей в деятельность сообщества, основанной на диалоговом взаимодействии педагогов и способствующей росту их профессиональной компетентности;
- успешное участие в проектах (конкурсах, марафонах и др. сетевых мероприятиях);
- деятельность педагогов в инновационном режиме;
- охват молодых специалистов, оказание им методической и психологической помощи.

Эффективность участия в сетевом взаимодействии целесообразно отслеживать с помощью анкетирования всех участников сетевого образовательного сообщества. И на основе анкетирования выполнять корректировку работы данного сообщества. И корректировать работу сайта на основе анализа работы, анкетирования участников, через форум, голосования по запросу учителей, экспертизы материалов.

Риски и методы их устранения:

- ограниченность финансово-технических возможностей (денежные риски) – привлечение внебюджетных, спонсорских средств, перевод сайта на бесплатный хостинг;
- умышленный взлом и блокировка сайта – периодическое создание резервных копий сайта на сервере, обращение в службу технической поддержки;
- трудовые потери – долгосрочный перспективное планирование, регулярный контроль, анализ ситуации.

Благодаря сетевому взаимодействию, функционирование каждого учреждения в отдельности и всей системы в целом становится более надежным, так как сетевые системы обладают множеством взаимозаменяемых равноценных вариантов. Участие педагогов в реализации приоритетных задач развития образования, таких как инновационная деятельность образовательного учреждения, информатизация и образования, неизменно ведет к повышению профессиональной компетентности педагога. Сетевое образовательное сообщество обладает самостоятельной ценностью. В ходе сетевого взаимодействия ее участники сталкиваются с серьезными разноплановыми проблемами. Решая эти проблемы, участники сотрудничают, конкурируют, что можно рассматривать как стимул к саморазвитию, повышению уровня квалификации, а следовательно, качества образования в целом.

Педагогическое сообщество «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» актуально, имеет практическую направленность, здесь педагоги чувствуют себя успешными, получают положительные переживания и видят результат своего труда, а сетевые профессиональные педагогические сообщества учителей будут все чаще использоваться для поддержки педагогов на рабочем месте, для профессионального развития, взаимодействия и общения не выходя из школы.

От того, насколько профессионально педагогическое сообщество готово не только строить взаимодействие с потребителями образовательных услуг, но и создавать условия для того, чтобы эти потребители могли продуктивно участвовать в управлении школой, образованием, быть субъектами образовательной политики, зависит успех процесса образования в целом на современном этапе развития общества.

### **2.7.3. Организация вебинаров**

Вебинары – это мероприятия, проходящие в режиме онлайн. Они похожи на обычные семинары – последовательные доклады, показ демонстраций, вопросы и ответы, однако все это происходит в режиме реального времени через Интернет. Несмотря на то, что все участники находятся далеко друг от друга, образуется виртуальная аудитория, которая объединяет всех. На основе договора аферты нами были организованы на платформе ООО «Мирополис» серия вебинаров, которые мы назвали «Зимняя сессия Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник» и «Осенняя сессия Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник».

Цель: оказание методической помощи молодым педагогам города, диссеминация педагогического опыта.

Слушатели: молодые педагоги школ и специалисты ДОУ Российской Федерации и школ города, педагоги без ограничения стажа и уровня квалификации.

Участники: педагоги школ города и педагогические работники дошкольных образовательных организаций.

Организация дистанционного мероприятия позволило привлечь опытных педагогов города, сделав систему сопровождения молодых педагогов открытой.

Материально-технические возможности контракта позволяли проводить вебинар только для 50 участников. Технология организации вебинаров требовала предварительной регистрации, поэтому были расхождения между количеством зарегистрированных и количеством участников, зарегистрированных автоматически предупреждали за сутки до начала вебинара и за 1 час. Кроме того, при регистрации педагоги часто не указывали, из каких они ОО и являются ли молодыми педагогами. Опрос во время проведения вебинара тоже не всегда давал объективной картины состава участников.

В зимней сессии приняли участие 66 работников из 17 образовательных организаций (проведено 48 вебинаров); в осенней сессии В зимней сессии 41 вебинар провели 54 педагога из 17 образовательных организации города, в том числе из 3 дошкольных. Слушателями вебинаров стали 573 педагогических работника, из которых 57 было молодых специалистов. В осенней сессии проведено 25 вебинаров 53 учителями из 12 образовательных организации города. Слушателями вебинаров стали 43 педагогических работника, из которых 37 было молодых специалистов. Вебинары проводились в форме семинаров, стендовых уроков, мастер-классов, презентаций опыта работы, дискуссий.

Составлен электронный сборник методических материалов, представленных педагогами в рамках сессий Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», январь 2016.

## **2.8. Осуществление аудита**

Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям профстандарта можно осуществить посредством **внутреннего и внешнего аудита**, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в образовательной организации по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

**Система контроля (аудит)** включает в себя следующее:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профстандарта педагога и их исполнение – анкетирование, тестирование, экспресс-опрос.
2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ОО и



профстандарта педагога – собеседование с педагогами, индивидуальные консультации, консультации по запросам педагогов.

3. Создание условий для развития рефлексии в оценке результативности своей деятельности – (анализ показателей мониторинга развития воспитанников, анализ собственной деятельности, анализ просмотренных мероприятий, самоанализа планов учебно-воспитательной работы), что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество.

4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности образовательной организации.

5. Аудит созданных в ОУ условий, соответствующих ФГОС ОО.

Вышеуказанный механизм оценки деятельности педагога в условиях введения профессионального стандарта педагога позволит:

1. Повысить качество предоставляемых образовательных услуг.
2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников, мотивации к профессиональному развитию.

#### ***Мониторинг деятельности молодого педагога***

Мониторинг деятельности молодых педагогов осуществляется в рамках общешкольной системы мониторинга деятельности. Кроме того, учителем по полугодиям заполняется Карта профессионального роста (Приложение 13), которая позволяет проследить траекторию индивидуального развития педагога.

### **2.9. Результаты реализации проекта**

Результатом реализации проекта стала следующая деятельность:

1. Анализ, совершенствование и описание модели сопровождения молодых педагогов школы, разработка следующих локальных документов:
  - 1.1. Положение об инновационной деятельности МБОУ СОШ №44, утвержденное приказом директора №02-03-389 от 30.08.2014.
  - 1.2. Приказ №02-03-218 от 10.04.2014 «Об организации работы ОУ в качестве инновационной опорной площадки».
  - 1.3. Приказ № 02-03-366 от 19.08.2014 «Об утверждении Программы «Школа молодого учителя».
  - 1.4. Приказ № 02-03-366 от 19.08.2014 «Об утверждении проекта «Сетевой web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник».
  - 1.5. Приказ № 02-03-366 от 19.08.2014 «Об утверждении проекта «Становление системы поддержки молодых специалистов образовательных организаций как необходимое условие введения профессионального стандарта педагога».

В рамках реализации инновационной деятельности было организовано сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями:

— МКУ «Информационно-методический центр»: постоянное взаимодействие на основе Соглашения №198 о взаимодействии МКУ

- «Информационно-методический центр» и опорной образовательной организации» от 01.04.2014;
- МКУ «Центр диагностики и консультирования: систематическое консультирование по поводу организации психологического сопровождения молодых педагогов;
  - Образовательный международный портал «Непрерывная подготовка учителя технологии»: консультирование по поводу организации работы сайта, организация предметных олимпиад, конкурсов, фестивалей, профессиональных конкурсов; дежурное администрирование на портале учителей школы; участие в методических мероприятиях, организованных на портале, в том числе в X международной научно-практической конференции «Непрерывная подготовка педагогов технологического образования и профессионального обучения внедрение ФГОС» в г. Ульяновске, 14.10.2015;
  - компания «Fozzy Inc»: договор-публичная оферта от 25.09.2014: услуги хостинга, VPS, SaaS и регистрации доменных имен;
  - компания «Mirapolis»: договоры – публичные оферты об аренде оборудования при организации дистанционных вебинаров в рамках зимней (февраль, 2015) и осенней (ноябрь, 2015) сессий «Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник».
  - 22 образовательные организации города, в том числе и ДОО, чьи педагоги, по нашему приглашению, презентовали опыт работы в методических мероприятиях в рамках инновационной площадки.
2. Разработка и реализация программы «Школа молодого педагога», в рамках которой при содействии партнеров были организованы мероприятия для молодых педагогов, в том числе и для педагогов города: городские декады молодых специалистов, заседания городского методического объединения молодых педагогов, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков; организация круглого стола «100 вопросов опытному педагогу»; участие с презентацией опыта в проекте «Летняя школа молодых специалистов»; организация тьюторское сопровождение не только педагогов школы, но и педагогов технологии других школ, где отсутствовали учителя-стажисты по данной специальности.
3. Разработка и реализация проекта «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник»: в рамках проекта был разработан одноименный образовательный сайт по адресу [www.интернет-наставник.рф](http://www.интернет-наставник.рф).

Для успешного функционирования сайта были разработаны и утверждены следующие локальные акты:

- Приказ № 02-03-436 от 20.09.2014 «Об организации работы и сопровождении сетевого web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», в котором утверждено Положение о «Сетевом

- web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», Пользовательское соглашение, Инструкция пользователя;
- Приказ №02-03-435 от 20.09.2014 г. «О методическом и техническом сопровождении работы сайта «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», в котором распределены обязанности сотрудников сайта, утвержден план работы web-клуба на 2014-2015 уч.г.;
- Приказ №02-03-412 от 20.09.2015 г. «О методическом и техническом сопровождении работы сайта «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», в котором распределены обязанности сотрудников сайта, введен в должность модератора педагог другого образовательного учреждения, утвержден план работы web-клуба на 2015-2016 уч.г.
4. Создание банка данных форм, методов и средств обучения и социализации молодых специалистов.
  5. Организация дистанционных методических вебинаров в рамках зимней и осенней сессий Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник». В зимней сессии 41 вебинар провели 54 педагога из 17 образовательных организации города, в том числе из 3 дошкольных. Привлекались специалисты издательского центра «Вентана-граф», портала «Непрерывная подготовка учителя технологии». Слушателями вебинаров стали 573 педагогических работника, из которых 57 было молодых специалистов. В осенней сессии проведено 25 вебинаров 53 учителями из 12 образовательных организации города. Слушателями вебинаров стали 43 педагогических работника, из которых 37 было молодых специалистов. Вебинары проводились в форме семинаров, стендовых уроков, мастер-классов, презентаций опыта работы, дискуссий.
  6. Составление электронного сборника методических материалов, представленных педагогами в рамках сессий Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», январь 2016.
  7. В период деятельности инновационной площадки опыт по теме был представлен на следующих мероприятиях:
    - 7.1. 17.02.14 г. Круглый стол «Открытая дискуссия с молодыми специалистами».
    - 7.2. 14.06.2014. Летняя школа молодых педагогов. Заместитель директора по УВР Коваленко Г.А.: «Сетевое педагогическое взаимодействие как условие непрерывного повышения квалификации педагога».
    - 7.3. 29.09.2014. Декада молодых специалистов (для учителей истории и географии): «Сопровождение молодых педагогов в МБОУ СОШ №44» - заместитель директора по УВР Коваленко Г.А.; Декада молодых специалистов (для учителей начальных классов): «Система

- работы с молодыми специалистами МБОУ СОШ №44» - директор Александрова А.Н.
- 7.4. 29.09.2014. Декада молодых специалистов (для учителей начальных классов): «Система работы с молодыми специалистами МБОУ СОШ №44» - заместитель директора по УВР Коваленко Г.А.
  - 7.5. 05.07.2014. VI Международный педагогический форум «Педагогические технологии и инновации в образовании»: представление опыта Коваленко Г.А. «Становление системы поддержки молодых специалистов».
  - 7.6. 19.11.2014. Вебинар для молодых педагогов «Нетрадиционные формы работы с родителями» с презентацией сайта «Интернет-наставник» заместителем директора по УВР Коваленко Г.А.
  - 7.7. 29.09.14, 01.10.2015. Заседание ГМО молодых специалистов. Презентация сайта Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник».
  - 7.8. 14.10.2015. X международная научно-практическая конференция «Непрерывная подготовка педагогов технологического образования и профессионального обучения внедрение ФГОС», (г. Ульяновск): заместитель директора по УВР Коваленко Г.А. представила опыт по теме «Система сопровождения молодых специалистов в образовательной организации».
8. Информационное сопровождение деятельности:
- 8.1. Коваленко Г.А. Статья «Становление системы поддержки молодых специалистов», СМИ «Завуч.инфо», 01.07.2014.
  - 8.2. Нечаева Д.А. Статья «Внедрение веб-квестов на уроках английского языка в средней школе» в сборнике статей «Актуальные вопросы методики и лингвистики». СурГПУ, 2014г.
  - 8.3. Коваленко Г.А. Статья «Модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации» в Электронном журнале «Школлеги», №1, 2015.
  - 8.4. Коваленко Г.А. Статья «Сопровождение молодых специалистов в образовательной организации» в сборнике «Педагогический вестник», 2015.
  - 8.5. Коваленко Г.А. Статья «Система сопровождения молодых специалистов в образовательной организации» в сборнике материалов X международной научно-практической конференции «Непрерывная подготовка педагогов технологического образования и профессионального обучения внедрение ФГОС. 14.10.2015», г. Ульяновск, 2015.
9. Размещение материалов на сайте МБОУ СОШ №44:
- 9.1. Презентация «Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога», 20.12.2014.
  - 9.2. Буклет «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», 20.12.2014.

- 9.3. Методические рекомендации «Алгоритм работы над темой самообразования», 20.08.2014.
- 9.4. Материалы к практикуму «Сетевое педагогическое взаимодействие как условие непрерывного повышения квалификации педагога» в рамках «Летней школы молодых педагогов», 14.06.2014.:
  - 9.4.1. Презентация «Сетевое педагогическое взаимодействие как условие непрерывного повышения квалификации педагога»;
  - 9.4.2. Теория «Немного о сайтах»;
  - 9.4.3. Оценочный лист сайта;
  - 9.4.4. Адреса сетевых педагогических сообществ;
  - 9.4.5. Открытый урок «Несклоняемые имена существительные» учителя начальных классов Андруховой Л.А.
- 9.5. «Сетевой web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», 20.09.2014:
  - 9.5.1. Положение о «Сетевой web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник»;
  - 9.5.2. Приказ о методическом и техническом сопровождении сайта «Сетевой web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник».
  - 9.5.3. План работы сайта «Сетевой web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник» на 2014-2015 уч.г.
- 9.6. Материалы вебинара «Нетрадиционные формы работы с родителями»: «Нетрадиционные формы работы с родителями». Пакет методических и дидактических материалов к мастер-классу «Семейный оберег своими руками»: презентация «Семейный оберег своими руками», инструкционная ката, дополнительная информация «Символы в оберегах».

В школе на протяжении последних 5 лет осуществляют свою педагогическую деятельность 22 молодых педагога. Практически всем удалось успешно адаптироваться. Из них на сегодняшний день 11 педагогов аттестованы на первую категорию, 2 – на соответствие занимаемой должности. 5 педагогов стали участниками профессионального конкурса «Педагогическая надежда», из которых один стал финалистом. 7 педагогов, получив высокие результаты в педагогической деятельности, неоднократно представили опыт работы на методических мероприятиях различного уровня. Вышеназванная статистика указывает на продуктивность системы сопровождения молодых педагогов в МБОУ СОШ №44.

### **III. Заключение**

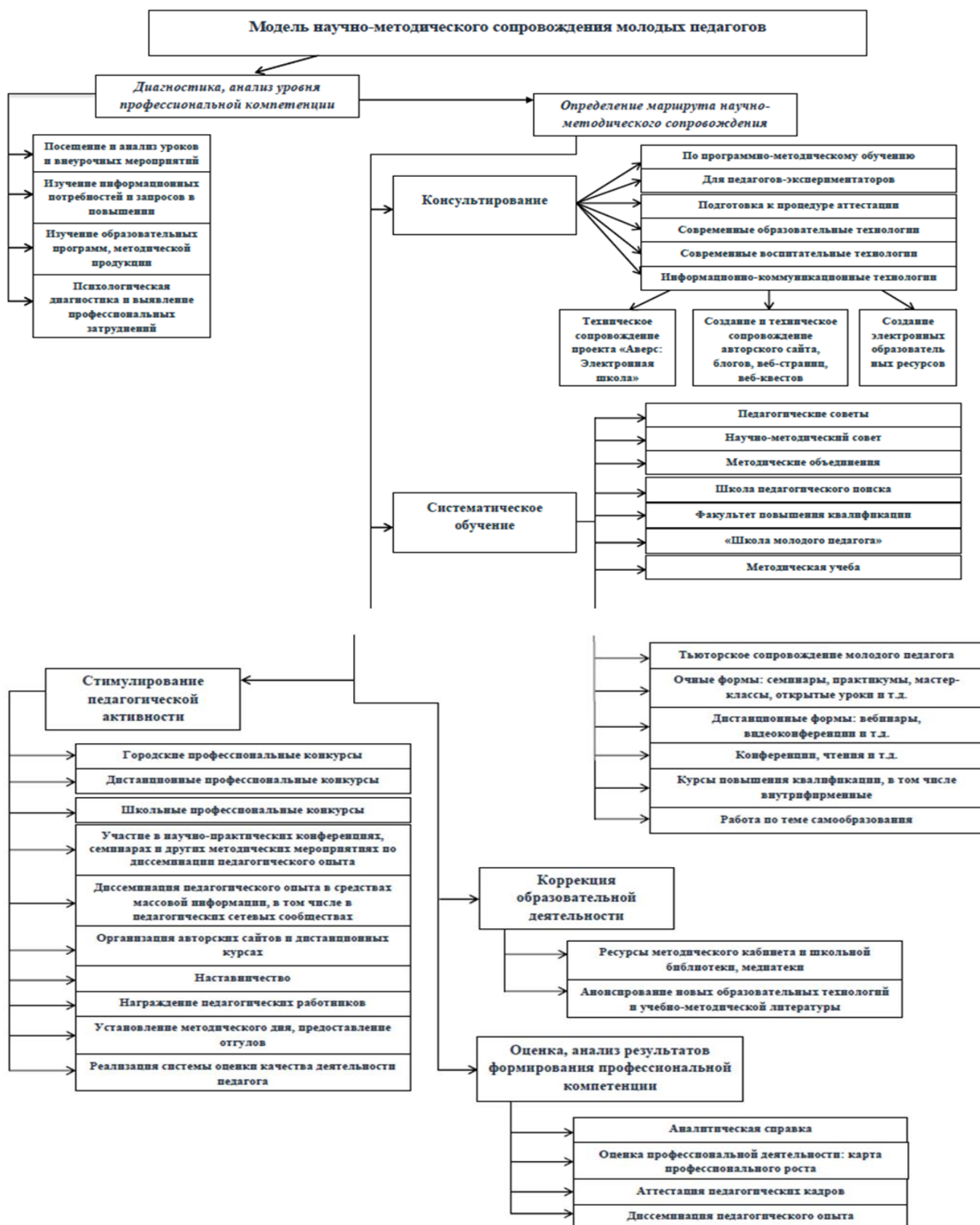
Таким образом, МБОУ СОШ №44, опираясь на профессиональный стандарт, усовершенствовала, адаптировала и описала систему сопровождения молодых педагогов, направленную на их успешную адаптацию и профессиональный рост. Новизна проекта: описание системы сопровождения молодых педагогов; включение в систему педагогов других

образовательных организаций и молодых специалистов на основе принципа сотрудничества; создание банка данных форм, методов и средств обучения и социализации молодых специалистов, в том числе дистанционных (разработка и сопровождение сайта «Web-клуба молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник», организация вебинаров в рамках сессий); разработка методических и информационных материалов, составление электронного сборника методических материалов, представленных в рамках проведенных мероприятий.

## **Библиография**

1. «Трудовой кодекс российской федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ принят Государственной Думой ФС РФ 21.12.2001.
2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 года.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2003.
4. Encyclopedia of Psychology / H. J. Eysenck, W. Arnold, R. Meili (EDS.). Herder&Herder, N-Y., 1972, vol. 1, p. 25.
5. Луцко Е. А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2008. Вып. 1. С. 205 - 209.
6. Литвак М. Е. Если хочешь быть счастливым. М.: Феникс, 1995.
7. Пахута М. О. Оценка эффективности процесса адаптации: российская практика [Электронный ресурс]. URL: [http://rHR.ru/index/rule/employees\\_certification/13764,0.html?prn=1](http://rHR.ru/index/rule/employees_certification/13764,0.html?prn=1) (дата обращения 09.12.2012).
8. Мартышкин Р. Адаптация молодых специалистов в организации: факторы влияния, критерии и показатели. [Электронный ресурс] <http://hr-portal.ru/article/adaptaciya-molodyh-specialistov-v-organizacii-factory-vliyaniya-kriterii-i-pokazateli>
9. Словарь-справочник. Управление персоналом. [Электронный ресурс] <http://psyfactor.org/personal0.htm>
10. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях. [Электронный ресурс] <http://diss.seluk.ru/av-sotsiologiya/889646-1-adaptaciya-molodih-specialistov-sovremennih-rossijskih-organizacijah.php>

11. Дэвид Клаттербак. Каждый нуждается в наставнике. Everyone Needs a Mentor, Clutterbuck, 1991. [Электронный ресурс] <http://www.khuka.com/vyipuski/5-vyipusk/idei-i-mneniya/nastavnik-po-zhizni>
12. Ролевые типы наставников. [Электронный ресурс] <http://yola.edu12.ru/page.php?id=1149>.
13. Холина И.Г. Наставничество – дань моде или жизненная необходимость? [Электронный ресурс] <http://journal.preemstvennost.ru/novuj-nomer/31-tekhnologii-ot-detskogo-sada-do-vuza/243-nastavnichestvo-dan-mode-ili-realnaya-neobkhodimost>
14. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. М.: Педагогический поиск, 2000.
15. Харавина, Л.Н. Критерии оценивания профессиональной компетентности молодого преподавателя педагогического колледжа [Текст] / Л.Н. Харавина // Индивидуализация обучения и воспитания: материалы конференции «Чтения Ушинского». Ч.1. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д.Ушинского, 2009.
16. Харавина, Л.Н. Оценивание профессиональной деятельности молодого преподавателя на основе компетентностного подхода [Текст] / Л.Н. Харавина // Высшая школа на современном этапе: Проблемы преподавания и обучения: материалы международной научно-методической интернет-конференции, май-июнь 2009 года/ под науч. ред. М.В. Новикова, И.А. Иродовой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2010.
17. Харавина, Л.Н. Технология педагогического сопровождения личностно-профессионального развития молодого преподавателя [Текст] / Л.Н. Харавина // Ярославский педагогический вестник. Т.2. Психолого педагогические науки. – 2011. - №4.





## АНКЕТА

**«Исследование информационных потребностей учителей  
общеобразовательных школ»**

Уважаемый учитель!

Проводим профессиональное исследование информационных потребностей учителей-предметников. Заранее благодарим за содействие!

**Общие сведения**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Специальность по образованию \_\_\_\_\_

Стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

**Профессиональная деятельность**

1. Педагогический стаж (лет) \_\_\_\_\_

2. Педагогическая нагрузка (час/неделя) \_\_\_\_\_

3. Должность:

- учитель \_\_\_\_\_

*(указать предмет)*

4. Педагогические нагрузки и поручения:

- классное руководство (класс): \_\_\_\_\_

- руководство факультативом (укажите каким): \_\_\_\_\_

- руководство методобъединением (укажите каким): \_\_\_\_\_

5. Литература требуется для подготовки к

- уроку;
- внеклассному часу;
- педагогическому совету;
- беседе с учащимся;
- внешкольному мероприятию;
- самообразованию;

*(отметить нужное, дописать отсутствующее)*

6. Как часто Вы обращаетесь к педагогической литературе:

6.1. Постоянно читаю профессиональные журналы *(перечислите, пожалуйста)*:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6.2. Обращаюсь в библиотеку с просьбой о подборе литературы по теме *(перечислите, пожалуйста, темы, которые интересуют Вас последние 12 месяцев)*:

- методика преподавания предмета (какого?) \_\_\_\_\_
- передовые достижения науки в области (какой?) \_\_\_\_\_
- авторские методики обучения, воспитания (чьи?) \_\_\_\_\_
- трудные подростки
- особенности психологии детей одаренные дети
- коррекционная деятельность в специальных классах
- индивидуальный подход к отстающим детям
- организация работы с детьми в группе продленного дня
- межпредметные связи (какие?) \_\_\_\_\_

- вопросы профессиональной ориентации
  - педагогика сотрудничества
  - этика семейной жизни
  - половое воспитание
  - профилактика курения, наркомании и алкоголизма у детей
  - досуговая деятельность
  - гуманизация школьного образования
  - компьютеризация учебно-воспитательного процесса
  - видеотехника на уроках
  - история педагогики
  - исследовательская деятельность школьников: модели организации и методики
- 
- 
- 

*(отметить нужное, дописать отсутствующее)*

6.3. Использую в работе компьютерные программы, электронные издания

---

---

*(указать какие и где используете)*

6.4. Хватает накопленного опыта.

7. Для получения информации пользуюсь библиотеками:

- личной;
  - школьной;
  - районной;
  - областной;
  - Интернет
- 
- 

*(отметить нужное, дописать отсутствующее)*

8. Другие возможности получения информации:

- совещания;
  - конференции;
  - семинары;
  - личные контакты с коллегами;
- 
- 

*(отметить нужное, дописать отсутствующее)*

9. Какие трудности Вы испытываете при получении информации?

- порой не нахожу нужную мне литературу по теме;
  - затрачиваю много времени на поиск литературы;
  - нет возможности получения копии документа;
- 
- 

*(отметить нужное, дописать отсутствующее)*

10. Ваши пожелания, касающиеся информационного обеспечения

---

---

11. Сформулируйте, пожалуйста, свой тематический запрос

---

---

Убедительно просим отсутствующее дописать, нужное отметить.

**АНКЕТА**  
по определению объема инноваций,  
используемых учителем

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1. Освоение методики проведения интегрированных уроков					
2. Освоение методики микрогруппового обучения					
3. Внедрение в практику обучения зачетной системы					
4. Проведение экспериментальной работы по обучению без использования неудовлетворительных оценок					
5. Обучение на основе индивидуального внимания к каждому ученику					
6. Обучение учащихся анализу и оцениванию собственной деятельности на уроке					
7. Разработка мониторинговых процедур для отслеживания промежуточных ЗУН учащихся					
8. Организация самостоятельной работы учащихся на уроке, внедрение способа само- и взаимопроверки					
9. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся на метапредметной основе					
10. Использование разноуровневого обучения					
11. Изучение теоретических сведений о новых педагогических технологиях					
12. Апробирование новых педагогических технологий (указать название технологии)					
13. Самообразование (указать тему)					

**АНКЕТА**  
для молодых педагогов (промежуточная)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? \_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании
  - проведении уроков

- проведении внеклассных мероприятий
  - общении с коллегами, администрацией
  - общении с учащимися, их родителями
  - другое (допишите)
- 

4. Представляет ли для вас трудность:

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

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

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

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

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

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА  
ПО ИЗУЧЕНИЮ ТРУДНОСТЕЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ.

Дата \_\_\_\_\_ Учитель \_\_\_\_\_

№	Направления педагогической деятельности	Не получается вообще, требуется помощь <b>1 балл</b>	Думаю, что получается использовать, но нужно убедиться в правильности <b>2 балла</b>	Уверен, что умею использовать при организации уроков <b>3 балла</b>
1	Планирование педагогической деятельности. - постановка целей, задач урока, - выбор форм и методов обучения, соответствие цели и содержания.			
2	Составление конспекта урока			
3	Знание содержания программы и учебников			
4	Использование разнообразных форм: - фронтальных, - групповых, - индивидуальных			
5	Использование методов развивающего обучения - проблемное обучение, - исследовательский метод, - частично – поисковый метод			
6	Развитие мотивации к обучению: - активные формы обучения, - игровые, соревновательные, самостоятельные формы работы.			
7	Выявление типичных ошибок и затруднений школьников и коррекция своей деятельности			
8	Использование межпредметных связей			
9	Формы и методы воспитательной работы на уроках			
10	Работа по теме самообразования.			
11	Организация дисциплины на уроке.			
12	Самоанализ урока			
13	Дифференциация обучения			
14	Индивидуальные формы работы с уч-ся			
15	Личностно – ориентированное построение урока			
16	Валеологический аспект урока			
17	Использование новой технологии обучения			
18	Формы домашней работы: - дифференцированные, - творческие.			
19	Оценивание учебной деятельности учащихся			
20	Использование тестирования как формы контроля знаний и определения пробелов в знаниях учащихся.			

**Анкета для молодых специалистов**

**Инструкция:** результаты анкетирования будут использованы для анализа результативности деятельности по психологическому сопровождению молодых специалистов. Отвечайте искренне, анкета анонимна.

1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?
  - а. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
  - б. Нет, трудностей практически не возникает
  - в. Затрудняюсь ответить.
2. Назовите, какие трудности у Вас возникают \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
  - а. Да, изменилось в лучшую сторону
  - б. Да, изменилось в худшую сторону
  - в. Нет, осталось прежним
  - г. Затрудняюсь ответить
  - д. Другое \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Если изменилось, то что больше всего повлияло на это? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Удовлетворены ли Вы своей работой?
  - а. Да
  - б. Частично
  - в. Нет
  - г. Затрудняюсь ответить.
7. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворенность работой \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?
  - а. Низкий уровень заработной платы
  - б. Нет возможности самосовершенствоваться
  - в. Не удовлетворительные условия работы
  - г. Однообразие в профессиональной деятельности
  - д. Проблемы с коллективом
  - е. Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися
  - ж. Другое \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Какие мероприятия, на Ваш взгляд, необходимо провести в рамках психологического сопровождения молодых специалистов? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов**

Критерии:

1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации
4. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

### **АНКЕТА № 1**

**Уважаемые педагоги!**

**Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.**

1. Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении? Почему?.....

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое
- безразличное

Почему?.....

3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?

- да
- нет
- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.

5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

- Организация и проведение учебных занятий
- Несправляемость с дисциплиной в классе
- Отношения с коллегами
- Отношения с родителями
- Проведение классных мероприятий
- Проведение родительских собраний
- Организация процесса самообразования
- Другие трудности.....

7. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

- Выделена рабочая зона
- Своевременное методическое информирование
- Удобное время работы методического кабинета
- Помощь опытных педагогов

- Гибкий режим работы
  - Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
  - Доброжелательная атмосфера в коллективе
8. Как складываются Ваши отношения с коллективом:
- С первого дня не обращают внимание
  - Настроены не дружелюбно
  - Не хотят помогать
  - Приняли доброжелательно
  - Оказывают моральную поддержку
  - Оказывают практическую помощь
  - Приглашают на занятия
  - Помогают решать педагогические задачи
  - Рекомендуют методы и примы
  - Делятся опытом
  - Ждут от Вас практических советов
  - Не нуждаются в помощи коллег

## АНКЕТА №2

### Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

- Первый месяц
- Первые 3 месяца
- Первые полгода
- Первый год
- Нужна до сих пор

1. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

- Директор
- Завуч
- Наставник
- Коллеги
- Специалисты научно-методического центра
- Друзья по педагогическому университету
- Преподаватели педагогического университета
- Никто не помогает

2. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?

Заполните, пожалуйста, таблицу

КТО?	Первый месяц	Первые 3 месяца	Первые 6 месяцев	Первый год	До сих пор	Какая помощь оказана
Директор						
Завуч						
Коллеги						
Наставник						
Преподавали вуза						
Методисты центра						



3. Как часто директор и завуч приходят к Вам в класс, чтобы
- отметить положительные результаты, похвалить
  - найти недостаток в работе
  - помочь разобраться в неудачах
5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
- Рассчитываете на свой опыт и знания
  - Консультируетесь с коллегами
  - Обращаетесь к завучу
  - Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
  - Самообразовываетесь
  - Другое .....

### АНКЕТА № 3

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).

Наименование критерия	Да	Нет
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)

Уровень оплаты труда	
Информирование коллектива	
Возможность доведения своего мнения до администрации	
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	
Условия труда	
Взаимоотношения в педагогическом коллективе	
Организация питания	

Материально-техническое обеспечение	
Отношение к инициативным педагогам	
Система поощрения лучших учителей	
Качество подготовки учащихся	
Взаимоотношение с администрацией	
Возможность защиты от несправедливости	
График работы	

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас? (отметьте галочкой)

Почетная грамота	
Похвала руководителя	
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
Вынесение на доску почета	
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	
Более хорошие условия работы	
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	
Высокий уровень зарплаты	
Благоприятные условия труда	
Хороший, дружный коллектив	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

#### АНКЕТА № 4

для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

*Уважаемый коллега!*

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?	
1) да, процесс адаптации был трудным и долгим	
2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим	
3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом	
4) затрудняюсь ответить	
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?	

1) полностью удовлетворен		
2) скорее удовлетворен, чем нет		
3) затрудняюсь ответить		
4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен		
5) полностью не удовлетворен		
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?		
Набором и содержанием учебного процесса	да	
	неочень	
	нет	
организацией воспитательного процесса	да	
	неочень	
	нет	
Своими результатами работы	да	
	неочень	
	нет	
качеством преподавания предмета	да	
	неочень	
	нет	
обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией	да	
	неочень	
	нет	
Технической оснащённостью аудиторий	да	
	неочень	
	нет	
Отношением с коллегами	да	
	неочень	
	нет	
отношениями с наставником	да	
	неочень	
	нет	
сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи	да	
	неочень	
	нет	
материально-техническими условиями работы	да	
	неочень	
	нет	
Условиями питания в образовательном учреждении	да	
	неочень	
	нет	
взаимоотношениями с классом	да	
	неочень	
	нет	
взаимодействием с родителями учеников	да	
	неочень	
	нет	
взаимодействием с руководством образовательного учреждения	да	
	неочень	
	нет	
Возможностями творческой самореализации	да	
	неочень	

	нет	
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?		
1) наставник		
2) коллеги		
3) руководитель образовательного учреждения		
4) заместители руководителя образовательного учреждения		
5) руководитель методического объединения		
6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении		
7) друзья, подруги, знакомые		
8) никто и ничто		
9) консультации на портале «Молодому учителю»		
10) другое		
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?		
1) недостаток свободного времени		
2) перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание		
3) недостаточный уровень профессиональной подготовки		
4) неумение организовать себя		
5) особых проблем не было		
6) нехватка средств, не умение их расходовать		
7) отсутствие привычного круга общения		
8) невозможность найти занятие по душе, интересное дело		
9) мало внимания со стороны руководства, наставника		
10) низкая техническая оснащенность аудиторий		
11) плохие санитарно-гигиенические условия		
12) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми		
13) невнимание родителей		
14) другое		
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?		
1) коллектив доброжелателен ко мне		
2) всем все равно		
3) настороженное отношение		
4) отношение враждебное		

#### АНКЕТА № 5

по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразлично
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с учащимися класса?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели	а) сдружился с большей его частью

интегрироваться в педагогический коллектив?	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
	в) ушел бы, не задумываясь

### Анкета для оценки результативности реализации проекта «Психологическое сопровождение молодых специалистов»

#### На завершение проекта

**Инструкция:** результаты анкетирования будут использованы для анализа результативности проекта. Отвечайте искренне, анкета анонимна.

10. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?
  - а. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
  - б. Нет, трудностей практически не возникает;
  - в. Затрудняюсь ответить.
11. Назовите, какие трудности у Вас возникают \_\_\_\_\_
12. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте? \_\_\_\_\_
13. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
  - е. Да, изменилось в лучшую сторону;
  - ж. Да, изменилось в худшую сторону;
  - з. Нет, осталось прежним;
  - и. Затрудняюсь ответить;
  - к. Другое \_\_\_\_\_
14. Если изменилось, то что больше всего повлияло на это? \_\_\_\_\_
15. Удовлетворены ли Вы своей работой?
  - д. Да;
  - е. Частично;
  - ж. Нет;
  - з. Затрудняюсь ответить.
16. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе

- 
17. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?
- а. Низкий уровень заработной платы;
  - б. Нет возможности самосовершенствоваться;
  - в. Не удовлетворительные условия работы;
  - г. Однообразие в профессиональной деятельности;
  - д. Проблемы с коллективом;
  - е. Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися;
  - ж. Другое.
18. Какие мероприятия, проведенные в рамках проекта «Психологическое сопровождение молодых специалистов» оказались для Вас наиболее полезными и почему? \_\_\_\_\_
19. Пригодились ли Вам навыки и знания, полученные на занятиях в Вашей профессиональной деятельности? \_\_\_\_\_
- 

## Приложение 5.

### ПАМЯТКА ДЛЯ НАСТАВНИКА

1. Вместе с начинающим учителем проанализируйте с учителем с Устав ОО, Программу развития ОО, Основную образовательную программу, Годовой календарный график, Учебные планы, УМК, локальные акты, План – сетку деятельности школы в текущем учебном году, должностные инструкции, образцом технологической карты урока, планом анализа урока и т.д.
2. Глубоко проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.
3. Расскажите о требованиях к заполнению школьной документации: классного журнала, журнала компенсирующих мероприятий, программы воспитательной работы, мониторингов, протоколов, индивидуальных планов работы с учащимися различных категорий и т.д.
4. Познакомьте с едиными требованиями к устной и письменной речи.
5. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
6. Оказывайте помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разработайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность познакомиться с методикой раскрытия наиболее сложных тем.
7. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

8. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
9. Помогите в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
10. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
11. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.
12. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

## **Приложение 6.**

### **ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка (не менее чем за 20 минут), проветрите кабинет, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Сделайте запись в журнал передачи оборудования кабинета. Во время перемены следите за порядком в кабинете, обеспечивая безопасность учащихся. При звонке на урок, добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят, готовы ли они к уроку (наличие учебника, школьных принадлежностей, тетради). Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.
3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок. Обязательно организуйте индивидуальную работу на уроке.
5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
6. Ученики должны знать критерии оценки, осуществлять адекватную самооценку ответа и оценку ответов своих одноклассников. Требуйте полного ответа, комментирования работы у доски. Мотивируя оценки

знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок рефлексией. Пусть ученики испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

## Приложение 7.

### ПАМЯТКА

#### классному руководителю

#### **Уважаемый молодой коллега!**

Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в школе классным руководителем.

Любая деятельность начинается с планирования работы.

1. *Не забудьте*, составляя план:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
- написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

2. *Постарайтесь* спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.

3. *Подумайте* над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

4. *Проанализируйте* дела класса как внутренние, так и общешкольные.

5. *Вы можете включить* в план работы следующие разделы:

- учебные дела;
- участие в общешкольных мероприятиях;
- дела класса;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с учащимися.

6. *Приготовьтесь* к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:

- классный журнал;
- план воспитательной работы с классным коллективом;



- тетрадь классного руководителя в любой форме;
- дневники учащихся;
- личные дела учащихся;
- психолого-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий.

7. *Составьте себе памятку:*

- кабинет, закрепленный за вашим классом;
- помещение, прикрепленное для генеральной уборки;
- прикрепленный пришкольный участок;
- дни дежурства по школе;
- график дежурства по классу;
- день выпуска общешкольной или классной газеты;
- список учащихся, которым необходимы проездные билеты;
- список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- сведения о занятости учащихся во внеурочное время;
- распределение общественных поручений (отдельно указать тех, кто является старостой класса, членом ученического комитета);
- педсоветы и совещания классных руководителей по четвертям;
- список учителей-предметников, работающих в классе;
- расписание занятий класса;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета (если в школе есть Попечительский совет, то указать представителя от класса);
- цепочка для срочного оповещения учащихся;
- дни рождения учеников класса по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых может принять участие класс.

Приложение 8.

Технологическая карта  
по развитию профессионально важных качеств у молодых педагогов

Метод	Содержание	Практическое значение метода
Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач	Известны четыре вида конкретных ситуаций: в <b>ситуациях-иллюстрациях</b> описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение; <b>ситуации-упражнения</b> нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела программы и др.); в <b>ситуациях-оценках</b> проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его; <b>ситуации-проблемы</b> – наиболее сложный метод активизации, где конкретный	Данный метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных педагогами, способствует формированию и развитию умения принять педагогически

Метод	Содержание	Практическое значение метода
	пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателям дается несколько вопросов. Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности педагога.	правильное решение в любой обстановке.
Диалог, дискуссия	Диалог – это беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения. При обсуждении двух противоположных точек зрения руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения в педагогике на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его.	Овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора
Обучение практическим умениям	По продолжительности этот метод должен занимать незначительную часть от общего времени заседания Школы (до 5 мин.). Лучше дать обучающий элемент из опыта работы. Интересен опыт педагогов-наставников. Эффективно применять аудио- и видео запись.	Знакомство с возможными и эффективными решениями практической ситуации, овладение профессиональными умениями на практике
Метод имитации рабочего дня учителя	При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключении руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки.	Овладение профессиональными умениями на практике
Решение педагогических кроссвордов и перфокарт	Этот метод целесообразно использовать как на групповых, так и на индивидуальных методических мероприятиях.	Этот метод помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивать педагогический кругозор.
Метод «педагогический бой»	Применяется так же, как составная часть консультации, семинара или педсовета. На это отводится не более 10 минут. Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе, при этом учитывается: - быстрота при подготовке ответа; - его правильность, краткость и оригинальность;	Развивает профессионально важное умение точно формулировать свою точку зрения, умение ее аргументировано обосновать, овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или

Метод	Содержание	Практическое значение метода
	- умение дать обоснование. По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей.	спора
Работе с инструктивно - директивным и документами	Учителям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой, и выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый проделывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы.	Развитие умения работать с документами
Анализ детских высказываний, поведения и творчества школьников	Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборка рисунков или поделок детей, записи их поведения. Молодые педагоги знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку знаниям, умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь учителю, работающему с этими детьми.	Умение анализировать продукты детской деятельности
Метод игрового моделирования	В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом учителей.	Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

## Приложение 9.

### ПЛАН эксперимента по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Содержание эксперимента	Этапы		
	«адаптационный»	«проектировочный»	«контрольно-оценочный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального

	учителя	навыков, полученных в вузе	становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	<p>Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.</p> <p>Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио».</p> <p>Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование</p>	<p>Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности.</p> <p>Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)</p>

## Приложение 10.

### Программа Школа молодого учителя МБОУ СОШ №44

#### СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт Программы
2. Введение
3. Информационная справка о школе
4. Цели, задачи, ожидаемые конечные результаты реализации Программы
5. Ресурсное обеспечения Программы
6. Организационный механизм управления реализацией Программы
7. Социально-экономические эффекты реализации Программы
8. Прогноз возможных рисков реализации Программы и способы их преодоления

Наименование Программы	Школа молодого учителя МБОУ СОШ №44
Заказчик Программы	Директор МБОУ СОШ №44
Основные разработчики Программы	Коваленко Галина Анатольевна, заместитель директора по УВР Садардинова Альфия Махмутовна, методист
Цель и основные задачи Программы	Цель сопровождения молодого учителя: осуществить профессиональное становление начинающего педагога, помочь найти способ сотрудничества со всеми участниками целостного педагогического процесса (с обучающимися, их родителями, администрацией и коллегами). Задачи проекта: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечь молодые кадры в педагогический коллектив школы</li> <li>• Формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании</li> <li>• Используя новую систему оплаты труда осуществлять финансовую поддержку молодых педагогов</li> <li>• Разработать и осуществить систему моральных наград и поощрений молодых кадров</li> <li>• Организовать методическую помощь молодым учителям на предметных МО и на уровне администрации школы</li> <li>• Привлечь молодых учителей к реализации единой инновационной темы школы</li> <li>• Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности</li> </ul>
Целевые показатели и индикаторы	Привлечение молодых специалистов до 10% Создание условий для профессионального роста молодых педагогов: Участие в исследовательской и проектной деятельности <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне школы до 80%</li> <li>• на других уровнях до 30%</li> </ul> Участие молодых специалистов в школьном конкурсе учителей до 90% Предоставить возможность для повышения своей квалификации Признание учащимися и родителями молодых специалистов
Сроки и этапы реализации Программы	2012-2015гг И повторение каждые три года
Исполнители программы	Администрация школы, методисты, педагоги-наставники, молодые педагоги
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя; повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений; развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

	<p>повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;</p> <p>создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.</p>
Методика оценки эффективности Программы	<p>Оценка эффективности Программы будет осуществляться в ходе ежегодного мониторинга ее целевых показателей, последующего анализа результатов и внесения необходимых коррективов в содержание программных мероприятий.</p> <p>Способы мониторинга: диагностика, анкетирование, социальный опрос, изучение общественного мнения</p>

Если хочешь увидеть плоды,  
не рви цветы.  
Г. Бон

«Школа молодого учителя» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

## **Введение**

Российская школа последовательно и необратимо идет по пути преобразований. Развитие школы стало ключевой идеей, охватившей все категории просвещения - руководителей всех рангов, организаторов образования и самую массовую категорию - учителей. Стремясь осуществить эту идею, руководители активизировали работу с педагогическими кадрами, а учителя в свою очередь, предприняли попытки разобраться в идее развития, активизируя свою методическую деятельность. Такая активность породила новые формы работы с педагогическими кадрами. Если раньше почти все совершенствование квалификации учителей в школе осуществлялось через предметные методические объединения, то в настоящее время появились различные микроколлективы, группы, отражающие процесс демократизации в жизни педагогов и процесс развития школы.

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

Любое управленческое решение должно работать на повышение качества образования, формирование развивающей, комфортной образовательной среды, способствующей социализации и развитию личности обучаемого, становлению творческих компетенций педагогического коллектива. Для того

чтобы принимались такие решения, администратор (директор и его заместители) должен быть не только «дирижёром», но и «солистом оркестра», который «кончиками пальцев чувствует» малейшие нюансы педагогического процесса, ведь важнейшим условием квалифицированного управления является знание управляемого объекта и протекающих в нём процессов. Не случайно в традициях отечественного образования лучших администраторов принято называть «учителями учителей».

По нашему мнению, нередкой является ситуация, когда молодой специалист, «взращённый с нуля» в стенах учебного заведения, оказывается способным к реализации образовательного стандарта и творческой педагогической деятельности в большей степени, нежели «пришедший со стороны» специалист первой и даже высшей категорий, и все это в рамках сложившихся в учреждении образования добрых традиций.

Некоторые молодые специалисты, пришедшие в нашу школу за последние несколько лет, проявили себя как инициативные и целеустремлённые педагоги. Их достижениями можно считать призовые места на учительских научно-практических конференциях, конкурсах.

Однако, несмотря на результаты, администрация школы заинтересована в том, чтобы успешная деятельность недавних выпускников была не единичным проявлением, а заранее прогнозируемым (в большей или меньшей степени) итогом системной работы. Следовательно, на наш взгляд, одним из важнейших управленческих циклов системы образования, который позволяет реализовать системный подход как принцип деятельности и способствует созданию системы эффективного менеджмента, можно считать работу администрации с молодыми педагогами.

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает.

Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники, директора учебных заведений, методисты. А между тем по-прежнему существуют трудности с привлечением в школу грамотных молодых учителей, и (что ещё существеннее) необходимостью удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них есть те, кто просто не нашел себе более высокооплачиваемую работу. Но еще печальнее тот факт, что почти половина из них уходит из системы образования через несколько лет. Проблем, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Многие эти проблемы вполне могут быть решены в стенах учебного заведения.

Таким образом, актуальность и социальная значимость данного вопроса не вызывают сомнения.

Разумеется, всем понятно, что любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать затруднения вследствие отсутствия опыта. Но, по нашему мнению, учителям в этом смысле повезло меньше других: педагогическое образование не обеспечивает им достойную «стартовую площадку» и, вероятно, именно поэтому становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем представителя любой другой интеллигентской профессии.

### **Информационная справка о школе**

По статистике за последние три года в школе осуществляется приток молодых педагогических кадров.

2012-2013 учебный год – 5 молодых педагогов (из них 2 выпускника нашей школы)

2013-2014 учебный год – 3 молодых педагога

2014-2015 учебный год – 3 молодых педагога

### **Цели, задачи, ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

Цель сопровождения молодого учителя: осуществить профессиональное становление начинающего педагога, помочь найти способ сотрудничества со всеми участниками целостного педагогического процесса (с обучающимися, их родителями, администрацией и коллегами).

Задачи проекта:

- Привлечь молодые кадры в педагогический коллектив школы
- Формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании.
- Используя новую систему оплаты труда осуществлять финансовую поддержку молодых учителей
- Разработать и осуществить систему моральных наград и поощрений молодых кадров
- Организовать методическую помощь молодым учителям на предметных методических объединениях и на уровне администрации школы
- Привлечь молодых учителей к реализации единой инновационной темы школы
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

В МБОУ СОШ № 44 города Сургута давно существует такая форма работы с молодыми специалистами, как наставничество. Педагоги-стажисты каждого предметного методического объединения школы всегда активно работают с молодыми учителями: помогают молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения. Наставничество основано на добровольном принципе, и необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Эта форма работы



с молодыми учителями давала очень хорошие результаты при небольшом количестве молодых учителей на предметном МО. За последние три года осуществился приток молодежи в педагогический коллектив школы и встал вопрос об административном участии и создании проекта, охватывающего всю школу.

Изучив аналитический материал по кадровому составу педагогов школы, проведя контроль различных характеристик деятельности учителей, администрация нашей школы пришла к осознанию необходимости внедрения в школе проекта «Школа молодого учителя» (приложение №1), реализующего системный подход в управленческой деятельности заместителя директора по учебной работе и методиста школы.

Вот основные направления данного проекта:

- Первая беседа директора школы с молодым специалистом. Целью этих бесед является установление доброжелательных отношений, которые являются основой развития дальнейших деловых взаимоотношений. Важность первых разговоров администрации с молодым учителем обуславливается тем, что иногда бывает главным в решении вопроса, будет молодой учитель работать в школе или нет.
- Заместители директора по учебной работе и методист проводят знакомство с положениями о ведении документации, осуществляют первоначальную помощь в написании поурочных планов.
- Одним из важных факторов адаптации молодого учителя является осуществление анкетирования. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от целей. Целесообразно провести анкету по изучению потребностей молодого педагога в моделировании, реализации и рефлексии своей педагогической деятельности. Необходимо предлагать молодым учителям различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя (Приложение №2). Эти ситуации обсуждаются с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.
- Работа с молодыми специалистами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки:
  - памятка классного руководителя (Приложение №3);
  - организация работы с неуспевающими обучающимися;
  - методический глоссарий (Приложение №4);
  - анализ и самоанализ урока;
  - как правильно организовать работу с родителями;
  - методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий;
  - методическую копилку по определению типа урока, эффективному выбору работы с обучающимися;
  - психологические упражнения для развития внутренних средств саморегуляции (Приложение №5 ) и др.

- Психологами школы проводятся вводные занятия для молодых педагогов, консультации по мере необходимости, практические семинары по снятию напряжения.
- Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетенции заместителем директора по УВР была составлена программа открытых уроков. Были определены «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока (Приложение №6).

### **Социально-экономические эффекты реализации Программы**

Данный проект дает возможность:

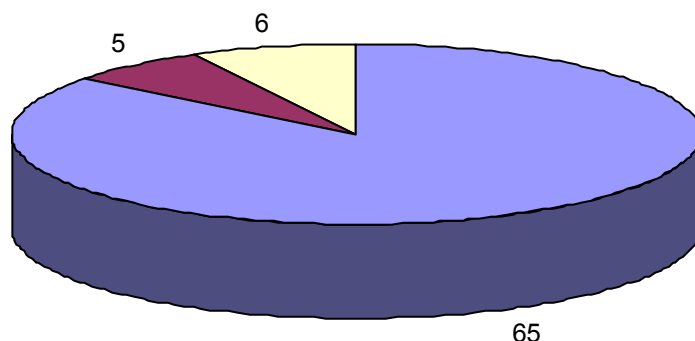
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

### **Ресурсное обеспечения Программы**

Эффективность внедрения проекта «Школы молодого учителя»

Кадровый состав школы

76 работающих педагогов, из них 11 молодых педагогов, а из них 6 выпускников школы



Результаты учебных достижений обучающихся

Таблица 1

Молодой педагог	2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Качественная успеваемость	Абсолютная успеваемость	Качественная успеваемость	Абсолютная успеваемость	Качественная успеваемость	Абсолютная успеваемость
			80%	100%		
	-	-	77,5%	100%	д/о	
	-	-	82%	100%	90%	100%
			70%			
	69%	100%	96%	100%	76%	100%
	-	-	83,5%	100%	84%	100%

Уровень личностного развития и творческих достижений обучающихся

Таблица 2

Молодой педагог	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	-	Конкурс «British Bulldog» (всероссийский) – 36 участников	д/о
	-	Конкурс «British Bulldog» (всероссийский) – 57 участников	Конкурс «British Bulldog» (всероссийский) – 21 участников
		Интернет Конкурс – 6 участников	
		Городская олимпиада – 1 участник	
	-	Конкурс «British Bulldog» (всероссийский) – 10 участников	Конкурс «British Bulldog» (всероссийский) – 13 участников
			Городская олимпиада – 1,3 место
		Олимпиада (командная), I место	Областная олимпиада -1 место
		Президентские состязания 6 классы, II место	
	Городской конкурс «-----», 3 место	Городской конкурс «-----», участие	

Результаты образовательной деятельности и творческие достижения молодых педагогов

Таблица 3

	Международный В рамках проекта «Партнёрство с английской школой»	Проектная работа с обучающимися на уроках английского языка	
	Всероссийская научно- практическая конференция «Актуальные задачи современной модели образования»		

### **Прогноз возможных рисков реализации Программы и способы их преодоления**

#### *Риск кадровый*

Возможность возникновения данного риска обусловлена изменениями кадрового состава школы, старение кадров. Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы необходимо пропагандировать активную педагогическую позицию среди выпускников школы для притока кадров в учреждение.

#### *Риск кадровый*

Отсутствие интереса опытных педагогов школы к молодым специалистам. Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы необходимо поддерживать учителей – новаторов со свежими идеями и уже апробированным опытом в практике обобщения своего опыта, в практике обучения молодых специалистов. Для этого изыскать возможности не только морального стимулирования, но и материального стимулирования педагогов - наставников

#### *Риск методический*

Неудовлетворенность состояния методического кабинета запросам молодых специалистов.

Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы необходимо пополнять методический кабинет разработками педагогов нашей школы, использовать сеть Интернет, а так же максимально использовать услуги библиотеки-медиотеки школы для создания каталога периодических изданий современной педагогической литературы.

#### *Риск финансовый*

Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы администрации школы сохранить НСОТ. Вносить своевременные изменения в СТФ педагогического труда, направленные на материальное стимулирование работы педагогов-наставников.

## Приложение 1.

### Школа молодого учителя 1 год

Цель: учиться быть учителем.

Задачи: формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

#### План работы

№	Тема занятий	Сроки	Ответственные
1.	Вводное занятие. Адаптация начинающих учителей в коллективе. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми педагогами и опытными учителями. (взаимопосещение уроков) Психологический тренинг «Как сбросить напряжение»	сентябрь	Молодые педагоги.  Зам.директора по УВР Психолог школы.
2	Практикум по : А) разработки плана урока. Б) самоанализу урока. Работа со школьной документацией: ведение записей в журнале и оформление итогов четверти.	ноябрь	Заведующие кафедр. Зам.директора по УВР
3	Психолого-педагогический семинар «Оценка и отметка одно и то же?» Как и что оценивать на уроке. Посещение уроков у учителей-предметников. Отчет о посещении Рассказы о наблевшем. О работе в классах, сложности и проблемы.	Январь	Психолог школы. Учителя-наставники. Начинающие учителя. Зам.директора по УВР
4.	Неделя молодого учителя и наставника. Проведение опытными педагогами открытых уроков. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым.	Февраль	Зам.директора по НР Учителя-предметники.
5.	Конкурс «Открой себя, педагог!»	Февраль - апрель	Зам.директора по НР

### Школа молодого учителя 2 год

Цель: учиться быть учителем.

Задачи: формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

## План работы

№	Тема занятий	Сроки	Ответственные
1	Теоретический семинар «Принципы отбора содержания обучения и его учебно-тематическое планирование». Консультации по ведению школьной документации.	сентябрь	Зам.директора по УВР Методист
2	Практикум «Требования к современному уроку» Психологический тренинг «Как сбросить напряжение»	ноябрь	Зам.директора по УВР Руководители МО Методист Психологи
3	Посещение уроков у учителей- предметников. Отчет о посещении Рассказы о наблевшем О работе в классах, сложности и проблемы.	Январь	Зам.директора по УВР Методист
4	Декада молодого учителя. Посещение администрацией уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи Круглый стол. Подведение итогов.Советы молодым.	Февраль-март	Администрация школы
5	Конкурс «Открой себя, педагог!»	апрель	Зам.директора по УВР Методист
6	Участие в работе МО	В течении года	
	Участие в конференциях, семинарах различного уровня	В течении года	
	Участие в предметных декадах	Январь-май	

## Школа молодого учителя 3 год

Цель: учиться быть учителем.

Задачи: формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

## План работы

№	Тема занятий	Сроки	Ответственные
1	Теоретический семинар «Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся» Консультации по ведению школьной документации.	Сентябрь	Зам.директора по ВР МО кл.руководителей  Зам.директора по УВР
2	Практикум «Внеклассная работа по	Ноябрь	Зам.директора по

	предмету. Методика работы с одарёнными детьми» Психологический тренинг «Развитие саморегуляции»		УВР Психологи
3	Посещение уроков у учителей- предметников. Отчет о посещении Расскажи о наболевшем. О работе в классах, сложности и проблемы.	Декабрь - февраль	Зам.директора по УВР
4	Круглый стол «Методическая выставка достижений молодого учителя» Теоретический семинар «Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников»	Март	Зам.директора по УВР
	Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажёра». Конкурс «Открой себя, педагог!»	Март-апрель	Зам.директора по УВР Зам.директора по УВР
	Участие в работе МО	В течении года	
	Участие в конференциях, семинарах различного уровня	В течении года	
	Участие в предметных декадах	Январь-май	

## Приложение 2.

### Анкета для молодого педагога

#### 1. Считаете ли вы, что ребенок должен:

- делиться с вами всеми своими мыслями, чувствами и т.д.;
- говорить вам только то, что он сам захочет;
- оставлять свои мысли и переживания при себе.

#### 2. Если ребенок взял у другого ребенка в его отсутствие без разрешения игрушку или карандаш, то вы:

- доверительно с ним поговорите и предоставите самому принять нужное решение;
- предоставите самим детям разбираться в своих проблемах;
- известите об этом всех детей и заставите вернуть взятое с извинениями.

#### 3. Подвижный, суетливый, иногда недисциплинированный ребенок сегодня на занятии был сосредоточен, аккуратен и хорошо выполнил задание. Как вы поступите:

- похвалите его и всем детям покажете его работу;
- проявите заинтересованность, выясните, почему так хорошо получилось сегодня;
- скажете ему: «Вот всегда бы так занимался».

#### 4. Ребенок, входя в комнату, не поздоровался с вами. Как вы поступите:

- заставите его громко при всех поздороваться с вами;
- не обратите на это внимания;
- сразу же начнете общаться с ребенком, не упоминая о его промахе.

#### 5. Дети спокойно занимаются. У вас есть свободная минута. Что предпочтете делать:

- спокойно, не вмешиваясь, понаблюдаете, как они работают и общаются;
- кому-то поможете, подскажете, сделаете замечание;
- займетесь своими делами (записи, проверка тетрадей и т.д.).

#### 6. Какая точка зрения вам кажется более правильной:

- чувства, переживания ребенка еще поверхностны, быстро проходящие и на них не стоит обращать особого внимания;

б) эмоции ребенка, его переживания - это важные факторы, с помощью которых его можно эффективно обучать и воспитывать;

в) чувства ребенка удивительны, переживания его значимы и к ним нужно относиться бережно, с большим тактом.

**7. Ваша исходная позиция в работе с детьми:**

а) ребенок слаб, неразумен, неопытен, и только взрослый может и должен научить и воспитать его;

б) у ребенка много возможностей для саморазвития, а сотрудничество взрослого должно направляться на максимальное повышение активности самого ребенка;

в) ребенок развивается почти неуправляемо под влиянием наследственности и семьи, и поэтому главная забота, что бы он был здоров, и накормлен и не нарушал дисциплину.

**8. Как вы относитесь к активности самого ребенка:**

а) положительно - без нее невозможно полноценное развитие;

б) отрицательно - оно часто мешает целенаправленно и планомерно вести обучение и воспитание;

в) положительно, но только тогда, когда согласована с педагогом.

**9. Ребенок не захотел выполнять задание под предлогом, что он уже делал это дома.**

**Ваши действия:**

а) сказали бы: «Ну и не надо»;

б) заставили бы выполнять работу;

в) предложили бы другое задание.

**10. Какая позиция, по-вашему, более правильная:**

а) ребенок должен быть благодарен взрослым за заботу о нем;

б) если он не осознает заботу о нем, не ценит ее, то это его дело, когда-нибудь пожалеет;

в) педагог должен быть благодарен детям за их доверие и любовь.

### Приложение 3.

#### **Памятка классному руководителю**

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка (не менее чем за 20 минут), проветрите кабинет, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Сделайте запись в журнал передачи оборудования кабинета. Во время перемены следите за порядком в кабинете, обеспечивая безопасность учащихся. При звонке на урок, добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят, готовы ли они к уроку (наличие учебника, школьных принадлежностей, тетради). Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.

3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок. Обязательно организуйте индивидуальную работу на уроке.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.



6. Ученики должны знать критерии оценки, осуществлять адекватную самооценку ответа и оценку ответов своих одноклассников. Требуйте полного ответа, комментирования работы у доски. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок рефлексией. Пусть ученики испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

## Приложение 4.

### Методический глоссарий.

Термин	Определение
Урок	Вариативная форма организации целенаправленного взаимодействия (деятельности и общения) учителя и учащихся, включающая содержание, методы и средства обучения.
Цель	Заранее запрограммированный учителем результат, который должен быть достигнут учителем и учащимися в конце урока.
Содержание учебного материала (СУМ)	Фактический материал и теоретические положения, которые подлежат усвоению учащимися; материальная основа урока, на базе которой осуществляется вся учебная деятельность учеников.
Метод обучения	Вид деятельности учителя и ученика, обеспечивающий формирование знаний, умений и навыков, необходимых для решения учебно-воспитательных задач.
Методический прием	Деталь метода, отдельные его операции (практические и мыслительные), моменты в процессе усвоения знаний и умений.
Форма организации познавательной деятельности (ФОПД)	Целенаправленно формируемый характер общения в процессе взаимодействия учителя и учащихся, отличающихся спецификой распределения учебно-познавательных функций, последовательностью и выбором звеньев учебной работы и режимом – временным и пространственным.
Фронтальная ФОПД	Одновременное выполнение общих заданий всеми учениками класса для достижения ими общей познавательной задачи.
Групповая ФОПД	Выполнение познавательной задачи определенной группой учащихся.
Коллективная ФОПД	Общение учащихся в процессе обучения и динамических парах и парах сменного состава.
Структура урока	Совокупность различных вариантов взаимодействия между элементами урока, возникающая в процессе обучения и обеспечивающая его целенаправленную действенность.

Программа модернизации образования определяет в качестве приоритетного компетентностный подход, основные терминологические позиции которого приведены в таблице:

Термин	Определение
Компетентностный подход	Совокупность общих принципов определения общих целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов. Общие принципы заключаются в следующих положениях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Смысл (цель) образования состоит в развитии у обучаемых способности решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является собственный опыт учащихся.</li> <li>• Содержание образования представляет собой дидактически</li> </ul>

	<p>адаптированный социальный опыт решения познавательных мировоззренческих, нравственных и иных проблем.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Смысл организации образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных и иных проблем, составляющих содержание образования.</li> <li>• Оценка образовательных результатов основывается на анализе уровней образованности, достигнутых учащимися на определенном этапе обучения.</li> </ul> <p>С позиций компетентного подхода основным непосредственным результатом образовательной деятельности становится формирование ключевых компетенций.</p>
Компетенция	Круг вопросов, в которых данное лицо (учащийся) обладает познаниями, опытом (иначе говоря, единицы учебной программы, составляющие как бы анатомию компетентности).
Ключевые компетенции	Совокупность смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков и опыта деятельности учащегося по отношению к определенному кругу объектов реальной действительности, необходимых для осуществления личностного и социально-значимой продуктивной деятельности.
Ценностно-смысловая компетенция	Относится к сфере мировоззрения. Связана с ценностными ориентирами учащегося, его способностью видеть и понимать окружающий мир, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих поступков и действий, принимать решения.
Общекультурная компетенция	Круг вопросов национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственной основы жизни человека и человечества, культурологические основы семейных, социальных и общественных явлений и традиций.
Учебно-познавательная компетенция	Совокупность компетенций в сфере самостоятельной познавательной деятельности, владение способами деятельности.
Информационная компетенция	Умение пользоваться различными источниками информации и ориентироваться в информационном пространстве.
Коммуникативная компетенция	Знание способов социального взаимодействия, навыки работы в группе.
Социально-трудовая компетенция	Владение опытом в сферах гражданско-общественной и социально-трудовой деятельности, в сфере профессионального самоопределения.
Компедиум личностного совершенствования	Освоение способов физического, духовного и интеллектуального развития, формирование психологической грамотности.
Компетентность	Способность действовать в ситуации неопределенности. Комплексный личностный ресурс, обеспечивающий возможность эффективного взаимодействия с окружающим миром в той или иной области и зависящий от необходимых для этого компетенций.

## Приложение 5.

### **Психологические упражнения для развития внутренних средств саморегуляции**

#### Упражнение «Фокусировка»

Упражнение выполняется за 10-15 минут до начала урока. Удобно расположитесь в кресле или на стуле. Отдавая самому себе команды, сосредоточьте свое внимание на том или ином участке тела и почувствуйте его теплоту. Например, по команде «Тело!» сосредоточьтесь на своем теле, по команде «Рука!» - на правой руке, «Кисть!» - на кисти правой руки, «Палец!» - на указательном пальце правой руки и, наконец, по команде «Кончик пальца!» - на кончике указательного пальца правой руки. Команды подавайте самому себе с интервалами 10-12 секунд (найдите при этом благоприятный для вас ритм).

#### Упражнение «Дыхание»

Упражнение желательно выполнять перед началом урока. Устройтесь на кресле или на стуле. Расслабьтесь и закройте глаза. По своей команде постарайтесь отключить свое

внимание от внешней ситуации и сосредоточьтесь на своем дыхании. При этом не старайтесь специально управлять своим дыханием: не нужно нарушать - его естественный ритм. Упражнение выполняйте в течение 5-10 минут.

Упражнение «Психоэнергетический зонтик»

Упражнение проводится в первые минуты после начала урока, а также, при необходимости, периодически в течение всего урока.

Учитель встает перед классом, желательно в центре комнаты и, объясняя материал, старается представить, что он своей волей, своим сознанием устанавливает своеобразный «зонтик» плотно накрывающий всех учеников. Цель' самого учителя: уверенно, крепко и стабильно держать ручку этого «зонтика» на протяжении всего урока.

Упражнение вырабатывает способность контролировать ситуацию в классе.

Упражнение «Распределение внимания» ...

Важно также научиться распределять свое внимание в классе.

Предлагаемое упражнение, развивает способность к распределению внимания.

Упражнение выполняется в течение 15-20 минут, в домашней обстановке.

Включите телевизор и раскройте незнакомую вам книгу (для начала лучше взять художественную или публицистическую). Попробуйте одновременно читать книгу и «краем глаза» смотреть и слушать телевизор. Последите за собой: через сколько минут вы почувствуете себя утомленным? Если утомление наступило- уже через, 4-5 минут, значит, ваша способность к распределению внимания слабо развита. Затем попробуйте для себя на бумаге кратко воспроизвести то, что вы читали и восстановить виденное на телеэкране. По мере того, как часто вы будете выполнять упражнение, с каждым разом вы будете все лучше распределять свое внимание.

## Приложение 6.

### График проведения открытых уроков в рамках программы «Школа молодого учителя»

№	Способ организации учебного процесса	ФИО педагога	Каб	Дата провед	№ урока
1	Фронтальная работа на уроке		222		
2	Работа с наглядными средствами, картами, таблицами		325		2 урок 1 смены, 8б
4	Работа с наглядными средствами, картами, таблицами		322		2 урок 1 смены, 10
5	Фронтальные эвристические беседы		321		5 урок 1 смены, 9б
6	Работа в группах, парах		224		3 урок 1 смена, 3

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНКУРСЕ ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ УЧИТЕЛЕЙ  
«ОТКРОЙ СЕБЯ, ПЕДАГОГ»**

Настоящее положение определяет статус, цели и задачи, порядок проведения ежегодного конкурса творческих работ учителей «Открой себя, педагог».

**1. Общие положения.**

1.1. Целью конкурса является выявление творчески работающих учителей, поддержка учителей-исследователей, конкурсный смотр самого яркого и интересного во всех видах научно-исследовательской, практической и творческой деятельности.

1.2. Задачи конкурса:

1.2.1. Консолидировать усилия педагогов в развитии исследовательской и творческой деятельности.

1.2.2. Сформировать банк данных творческих работ учителей для дальнейшего их использования в практической деятельности.

1.3. Конкурс творческих работ учителей «Открой себя, педагог» проводится ежегодно администрацией и Научно-методическим советом МБОУ СОШ №44

1.4. Тематика творческих работ охватывает:

- общественно-гуманитарные науки (филология, история, педагогика);
- естественно-технические науки (математика, физика, химия, география, биология);
- иностранные языки, культурология, психология;
- художественное и техническое творчество: авторская проза, поэзия, музыка, живопись.

1.5. Конкурс проводится по следующим номинациям:

- Мой лучший урок с применением игровых технологий.
- Мой лучший урок с применением ИКТ и интерактивных технологий.
- Внеклассные мероприятия.

1.6. В основу анализа конкурсных работ положены следующие критерии:

- обоснованность темы, наличие новизны;
- наличие вступления и заключения;
- логика изложения материала;
- раскрытие темы;
- убедительность примеров, четкое описание педагогических методов и приемов;
- создание условий для активной деятельности обучающихся, умение самостоятельно добывать знания, находить нужные примеры, аргументы;
- использование современных информационных технологий на уроке;
- стиль;
- использование терминологии;
- общий объем и оформление работы.

**2. Учредители конкурса.**

2.1. Администрация МБОУ СОШ №44

2.2. Научно-методический совет МБОУ СОШ №44

**3. Участники конкурса.**

3.1. В конкурсе принимают участие учителя МБОУ СОШ №44

#### 4. Проведение конкурса

4.1. Участники конкурса представляют тексты работ в печатном виде с обязательным приложением электронного варианта текста работы.

4.2. Урок или мероприятие, представленное на конкурс, должны быть проведены в реальном времени с приглашением членов НМС.

4.3. Особо отмечаются работы, которые были апробированы на практике, представлены на научно-практических конференциях или семинарах (школьных, городских, областных и др.) и сопровождаются рецензиями специалистов.

#### 5. Руководство конкурсом.

5.1. Общее руководство подготовкой и проведением конкурса осуществляется оргкомитетом, утвержденным приказом директора МБОУ СОШ №44

5.2. Оргкомитет решает вопросы поощрения призеров конкурса, совместно с жюри подводит итоги, награждает лауреатов и победителей конкурса.

5.3. Оргкомитет формирует жюри.

5.4. Все спорные вопросы и оценки решаются оргкомитетом.

5.5. Число премируемых работ по каждому направлению определяется оргкомитетом. Победители награждаются грамотами.

#### 6. Сроки проведения конкурса

Прием заявок и материалов на конкурс с \_\_\_\_\_ текущего года по \_\_\_\_\_ текущего года.

### Приложение 11.

Программа методического мероприятия «100 вопросов опытному педагогу»

22.12.2014

#### ПРОГРАММА

14.00.- 14.15	Холл	Регистрация участников		
14.15	Актальный зал	Приветственное слово		Директор Александрова А.Н.
14.20	Актальный зал	Алгоритм работы над темой самообразования		Заместитель директора по УВР Коваленко Г.А.
		Работа в секциях		
Время	Место	Секция	Тема	ФИО, должность учителя
14.30	Каб.132	Начальные классы	Стендовый урок с использованием цифровой лаборатории по теме «Природные разрушители» (окружающий мир)	Учитель начальных классов Реньзяев Ю.А.
14.30	Каб.117		Открытый урок по русскому языку в 4 классе по теме «Несклоняемые существительные»	Учитель начальных классов Андрухова Л.А.
14.30	Каб.133	Математика	«Использование ТРИЗ-педагогики на уроках математики»	Учитель математики Бурухина Е.В.
			Организация мониторинга знаний с	Учитель

			помощью интерактивных технологий	математики Пономарева Н.В.
14.30	Каб. 134	Общая методика	Методические ресурсы современного урока: организационный момент урока, динамические паузы	Учителя английского языка Хамидуллина А.Т., Мосинцева С.П.
	Каб. 134		Домашнее задание - что задавать и как проверять?	Учителя английского языка Садардинова А.М.
14.30	Кабинет технологии	Технология	Использование ИКТ на уроках технологии в соответствии с ФГОС	Учитель технологии Краснова Л.Г.
14.30	Кабинет ИЗО	Искусство	Развитие творческих способностей учащихся через использование нетрадиционных приемов рисования	Учитель ИЗО Малявко Н.В.
14.30	Кабинет музыки		Развитие УУД на урока искусства. Стендовый урок музыки в 5 классе «Небесное и земное в звуках и красках»	Учитель музыки Пытляк Е.В.
15.25	Актный зал	Круглый стол «100 вопросов опытному педагогу».		

## Приложение 12.

### Программа «Летней школы молодых педагогов»

#### 5.06.14

9.00-9.25 – Открытие смены (актовый зал)

9.30-12.00 – Первое занятие «Что такое проект?». Повзун Вера Дмитриевна, д.п.н., профессор СурГУ.

12.10-12.40 – Тьюторский час (совместная работа над проектом обучающихся и педагогов).

13.35-14.00 – Рефлексия дня.

#### 6.06.14

9.00-10.20 – Второе занятие. «Как решить проблему? Выбор методов». Маюрова Марина Валентиновна, к.б.н., методист МБОУ ДО «Станции юных натуралистов».

12.35-13.45– Индивидуальная работа над проектом «НОУ в моем ОУ».

13.45 – 14.00 – Рефлексия дня.

#### 7.06.14

9.00-10.30 – Третье занятие. ГОСТ. Правила оформления работы. Отв. Вакилова Г.Р., учитель русского языка и литературы МБОУ лицей №4 им. В.И. Хисматуллина.

10.40-12.00 – Тьюторский час.

10.40-12.00 – Индивидуальная работа над проектом «НОУ в моем ОУ».

12.10-12.40 - Психологический тренинг. Рефлексия дня. (каб. 105)

#### 9.06.14

9.00-10.20 – Четвертое занятие. Публичное выступление: секреты успеха. Важенина Женни Олеговна, методист МКУ Центр диагностики и консультирования.

10.30-12.00 – Тьюторский час.

10.30-12.00 – Индивидуальная работа над проектом «НОУ в моем ОУ». (группа слушателей)

12.05-12.20 –Рефлексия дня.

#### **10.06.14**

9.00-10.30 – Пятое занятие. Выработка критериев качества проекта. Формы представления проекта. Стендовая защита. Гирлина Нина Георгиевна, заместитель директора по УВР МБОУ лицея №3. (каб. 211)

10.40 -12.00 – Тьюторский час. (каб. 216-217)

10.40-12.00 – Индивидуальная работа над проектом «НОУ в моем ОУ». (группа слушателей, каб. 216-217)..

12.05-12.20 – Рефлексия дня. (каб. 105)

#### **11.06.14**

9.00-10.20 – Шестое занятие. Оформление результатов. Создание презентации. Бондаренко Анастасия Николаевна, методист МУК ИМЦ.

10.30-12.00 – Тьюторский час. (каб. 216-217)

10.30-12.00 – Индивидуальная работа над проектом «НОУ в моем ОУ». (группа слушателей, каб. 216-217)

12.10-12.40 - Психологический тренинг. Рефлексия дня.

#### **14.06.14**

9.00-10.20 – Седьмое занятие. Сетевое педагогическое взаимодействие как условие непрерывного повышения квалификации педагога. Коваленко Галина Анатольевна, зам. директора по УВР, МБОУ СОШ №44.

10.30-13.00 - Конференция. Защита проектов обучающимися.

12.05-12.30 – Закрытие летней школы (актовый зал).

### **Приложение 13.**

#### **КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА**

**Сведения об учителе:**

**ФИО:**

**Год рождения:**

**Образование (что, где, когда закончил):**

**Предмет преподавания:**

Критерий роста	Учебный год		
Стаж работы			
Прохождение курсов повышения квалификации (тема, год, место)			
Изменения в деятельности после курсового обучения			
Аттестация			
<b>Работа по обновлению содержания образования</b>			
Разработка программ (авторские, адаптированные)			

Апробация УМК, учебников			
<b>Учебная деятельность</b>			
Уровень обученности (успеваемость, качество, СОУ)			
Средний балл ЕГЭ, ОГЭ по предметам			
Результаты олимпиад (по уровням)			
Награждение			
Виды современных педагогических технологий, используемых в учебном процессе			
Изучение современных технологий (конкретно какая технология) Изучение Внедрение Обобщение			
Наличие и использование ЭОР по предметам			
Организация внеурочной деятельности			
Деятельность с социальными партнерами			
<b>Научно-методическая деятельность</b>			
Тема самообразования (реализация)			
Участие в семинарах, НПК, конкурсах			
Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Результат (по уровням)			
<b>Деятельность по обобщению и распространению опыта</b>			
Открытые уроки (тема, класс, дата)			
Диссеминация опыта (наименование мероприятия, тема, дата)			
Публикации			
Участие в методических мероприятиях в качестве слушателя (в том числе дистанционно)			



### Ресурсное обеспечение реализации проекта

Для осуществления деятельности в рамках опорной методической площадки МБОУ СОШ №44 обладает необходимыми ресурсами.

В школе работает 88 учителей и педагогических работников, среди которых 1 Заслуженный учитель РФ, 1 кандидат филологических наук, 3 победителя Всероссийского конкурса «Лучший учитель», 1 победитель окружного конкурса «Лучший учитель», 6 педагогов получили премии Главы города по мониторингу деятельности, 2 учителя – финалисты городского конкурса профессионального мастерства «Педагог года», 1 лауреат окружной общественной премии «Признание», Победитель окружного конкурса «Эколог Югры-2015».

99% имеют высшее образование и постоянно повышают его уровень: 4 учителя учатся в аспирантуре, 2 – в магистратуре, 1 – соискатель ученой степени. Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС прошли 100% педагогов.

Активно повышают педагоги профессиональную компетенцию, участвуя в методических вебинарах, видеоконференциях, очных методических мероприятиях различного уровня.

Качественный состав педагогических работников в соответствии с квалификационными категориями: высшая квалификационная категория – 29, первая – 43, вторая квалификационная категория – 2, соответствие занимаемой должности – 12.

Качественный состав педагогических работников по стажу работы: педагогический стаж менее 2-х лет – 11 учителя; от 2 до 5 лет – 14; от 5 до 10 лет – 9; от 10 до 20 лет – 19; более 20 лет – 35.

Награды педагогического коллектива: Заслуженный учитель РФ – 1; Почётный работник общего образования РФ – 6; Почётный работник физической культуры и спорта – 1; Отличник народного просвещения – 1; Почётная грамота МО РФ – 14; Благодарность МО РФ – 3; Благодарность Губернатора ХМАО-Югры – 1; Почётная грамота Департамента образования и науки ХМАО-Югры – 14; Благодарственное письмо Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры – 6; Благодарственное письмо Администрации города – ; Почетная Доска города Сургута – 1; Почётная грамота Департамента образования Администрации города Сургута – 23; Благодарственное письмо Департамента образования Администрации города Сургута – 17; Благодарственное письмо МОУ ДО «Центр развития образования», МКУ «Информационно-методический центр», МКУ «Центр диагностики и консультирования» - 45.

Педагоги активно представляют опыт работы на различном уровне (2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 уч.гг.):

Уровень	Количество мероприятий	Количество учителей	Количество презентаций опыта
Школьный	29	24	29

Муниципальный	21	46	58
Окружной	6	7	11
Федеральный	15	26	27
Международный	8	6	7
Публикации	-	10	31

19 учителей активно работают над сопровождением авторских сайтов, которые не только помогают повысить качество обучения, использовать как форму дистанционного обучения, но и распространять опыт работы. Представляют опыт работы учителя, публикуя методический материал, разработки уроков и внеклассных мероприятий в средствах массовой информации и в педагогических сетевых сообществах: с 2013 г. 32 учителя опубликовали 98 материалов.

Педагогические работники ОУ активно участвуют в профессиональных конкурсах различного уровня (2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 уч.гг.):

Уровень	Муниципальный	Окружной	Федеральный	Международный
Количество профессиональных конкурсов	24	7	17	7
Количество участников	49	10	20	8
Количество победителей и призеров	35	9	17	8

Наиболее значимые призовые места: Окружной конкурс на звание «Эколог Югры – 2015»: Диплом победителя в категории «Педагогические работники общеобразовательных организаций дополнительного образования, реализующих программы в области общего и дополнительного образования»; городской конкурс «Цифровые лаборатории в школе» в номинации «Лучшая методическая разработка урока естественно-научного цикла»; Муниципальный этап всероссийского конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей в номинации «Худоожественная»;

Педагоги школы ведут активную профессиональную деятельность в рамках педагогического сообщества: 3 педагога - руководители ГМО; 3 педагога- кураторами дистанционных конкурсов на всероссийских порталах; 1 - член редакционного совета международного сайта «Непрерывная подготовка учителей технологии»; 4 учителя входили в состав межфункциональных команд по разработке проблемных тем; 12 педагогов школы принимают участие в работе жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников; 8 педагогов – члены жюри муниципальных профессиональных конкурсов, экспертных групп; директор школы Александрова А.Н. является экспертом по аккредитационной экспертизе образовательных организаций ХМАО-Югры.

Таким образом, можно сделать вывод, что в школе есть необходимые кадровые ресурсы для осуществления методической деятельности на муниципальном уровне.

Материально-техническая база школы соответствует нормативам. В школе имеется 40 учебных кабинетов, 3 компьютерных класса, библиотека,

читальный зал на 25 посадочных мест, оснащённый 3 компьютерами с выходом в Интернет, многофункциональным устройством, с помощью которого можно распечатать нужный текст, отсканировать необходимый материал, проектором с экраном для демонстрации презентаций, фильмов. В школе есть студия изобразительного искусства, музыкальная студия, мастерские для занятий техническим творчеством, робототехникой. Имеется два тренажёрных, три спортивных зала, лыжная база, зал для настольного тенниса, зал для занятий армрестлингом, бассейн с двумя ваннами, тир, актовый зал, столовая на 250 посадочных мест, медицинские кабинеты, стоматологический кабинет, кабинет психологической службы, кабинет социальной службы, кабинеты обслуживающего и технического труда.

Каждый учебный кабинет оснащён автоматизированным рабочим местом учителя и интерактивным комплексом, выходом в сеть Интернет. Скорость Интернета составляет более 5мбит/с. 15 кабинетов оснащены от 2 до 6 рабочими автоматизированными местами ученика. Все компьютеры обеспечены антивирусным программным обеспечением, контентной фильтрацией высокого уровня. В учебных кабинетах есть документ-камеры, системы голосования. В школе 5 мобильных классов, которые имеют доступ к Интернет через Wi-fi-доступ. Кабинеты химии, физики, биологии, географии, кабинеты начальных классов имеют цифровые лаборатории «Архимед», «Раско», мини-экспресс лаборатория «Пчёлка–У»

В 2015 г. образовательная организация заключила с компанией «Мираполис» договор об организации на платформе компании дистанционных мероприятий в форме вебинаров и видеоконференций. Благодаря этому с 2014 года школой проведено 68 вебинаров в форме семинаров, лекций, мастер-классов, круглого стола и других с участием педагогов ОО и ДО города, издательства «Вентана-граф», международного портала «Непрерывная подготовка учителей технологии».

На базе ОУ систематически проходят мероприятия различного уровня: профессиональный конкурс «Сердце отдаю детям»; ежегодно школа проводит мероприятия в рамках городской декады молодых педагогов, городского фестиваля «ИТ в образовании», заседания городских методических объединений учителей технологии, биологии, географии; методические мероприятия для педагогов города и округа, курсы повышения квалификации, встречи с общественностью и другие мероприятия, в том числе и мероприятия на базе Музея истории народного образования города Сургута и Сургутского района.