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

2018

Краткая аннотация проекта

Инновационный проект посвящен проблемам организации работы с молодыми специалистами с целью их успешной адаптации

**Оглавление**

1. Введение

1.1. Актуальность становления системы сопровождения молодых специалистов…3 стр.

1.2. Цели и задачи проекта……………………………………..4 .

1.3. Этапы реализации проекта………………………………..5 .

1.4. Ожидаемые результаты…………………………………....5 стр.

1. Основное содержание проекта
   1. Основные термины и понятия…………………………….6 стр.
   2. Принципы сопровождения молодых специалистов…………….

2.3. Требования к системе сопровождения молодых специалистов…9 стр.

2.4. Формы и методы работы с молодыми специалистами…………13 стр.

2.5. Сайт Web-клуб «Интернет-наставник», как эффективный способ организации наставничества……………………………………….21 стр.

2.6. Вывод………………………………………………………..24 стр.

2.7. Результаты…………………………………………………...26 стр.

1. Заключение………………………………………………………..35 стр.
2. Библиография……………………………………………………..36 стр.

*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 будет проходить 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 модель 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 любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

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

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

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

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 и предпочитают повышать профессиональную компетентность через реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

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 воспитательно-образовательного процесса.

Непрерывность профессионального развития молодых специалистов образовательной организации предполагается реализовывать через организацию самообразования, работы методической службы, работы педагогов-наставников,

Таким образом, 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.

Цель проекта: совершенствование модели сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов как необходимое условие введения профессионального стандарта педагога.

*1.2.Цели и задачи проекта*

**Гипотеза**: адаптация педагогов в период профессиональной адаптации будет эффективным, если:

* оно будет осуществляться на основе целостной технологии и программы сопровождения с опорой на диагностику его профессиональных затруднений, реализуемых циклично и последовательно через четыре сменяемых этапа:
* диагностический, поисково-вариативный, практико-действенный, аналитический, каждый из которых имеет свою цель, систему скоординированных действий взаимодействующих субъектов сопровождения и прогнозируемый результат;
* в качестве средств организации сопровождения личностно профессионального развития будут использоваться индивидуальное взаимодействие с наставником и заведующим предметной (цикловой) комиссией, групповое взаимодействие с сотрудниками службы сопровождения и обучение в школе молодого педагога;
* сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога будет осуществляться на основе: активизации потребности в личностно-профессиональном саморазвитии через диагностику профессиональных затруднений;
* сочетания индивидуального и группового взаимодействия субъектов педагогического сопровождения с фиксированием достижений молодого педагога;
* личностно-профессионального самообразования молодого педагога;
* мониторинга личностно профессионального развития молодого педагога.

**Цель педагогического проекта**: повысить эффективность системы сопровождения молодых специалистов, сделать эту систему открытой.

**Задачи**:

* изучение требований профессионального стандарта педагога;
* осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
* •индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
* разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов;
* оздать условия для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов;
* формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.
* разработка сайта

**Объект исследования**: система 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 5 лет и соответствует 3 этапам.

Этап 1. «Пилотный»: 2013-2014 гг.

Изучение литературных источников, профессионального стандарта педагога. Определение основных понятий, принципов, форм. Осмысление необходимости организации системы. Диагностирование запросов обучающихся и родителей.

Этап 2. «Основной»: 2014-2016 гг.

Этап 3. «Внедренческий»: 2016-2017гг.

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 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 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.

База исследования.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

* разработана модель сопровождения личностно-профессионального развития педагога в период профессиональной адаптации, представляющая собой систему четырех взаимосвязанных компонентов (целевого, содержательного, технологического и критериально-результативного), основанная на личностно-ориентированном, деятельностно ориентированном, 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, что прогнозирует совершенствование программ послевузовского образования;
* определены и обоснованы функции и принципы взаимодействия субъектов сопровождения и этапы технологии сопровождения личностно профессионального развития молодого педагога;
* определены критерии и показатели оценки уровня сформированности профессиональной компетентности молодого педагога;
* уточнены и обоснованы компетенции субъектов сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога, позволяющие скоординировано и планомерно им реализовать направления программы личностно-профессионального развития молодого педагога.

Теоретическая значимость исследования состоит в:

- дополнении существующей теории педагогического сопровождения, уточнением ее сущности в отношении преподавателей педагогических колледжей в период их профессиональной адаптации,

- разработке модели и технологии сопровождения личностно профессионального развития педагогов в период профессиональной адаптации, положения которой дополняют теорию непрерывного профессионального образования.

Расширена теория профессиональной педагогики: дополнен ее понятийный аппарат посредством уточнения понятий «личностно профессиональное развитие молодого педагога», «профессиональная педагогическая компетентность», личностно «сопровождение профессионального развития педагога», обоснованы принципы педагогического сопровождения, содержание сопровождения и компетенции субъектов сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в период их профессиональной адаптации, разработаны содержание и формы взаимодействия субъектов сопровождения.

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

- модульная программа «Школа развития профессиональной компетентности начинающего преподавателя педагогического колледжа», обеспечивающая личностно-профессиональное развитие преподавателей;

- комплект методического обеспечения по реализации процесса сопровождения личностно-профессионального развития преподавателей, включающий тематический план занятий, критерии личностно профессионального развития преподавателя, контрольно-измерительные материалы, диагностические методики;

- рабочая тетрадь личностно-профессионального роста педагога в период профессиональной адаптации;

- диагностическая карта оценивания уровней развития компонентов профессиональной компетентности молодого преподавателя.

Кроме того, в исследовании: экспериментально доказана эффективность педагогических условий сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога. Материалы исследования вошли в работу со студентами выпускных групп при изучении содержания темы «Методическая работа учителя», междисциплинарных курсов «Теоретические и методические основы педагогического сопровождения группы обучающихся в урочной и внеурочной деятельности», «Теоретические и прикладные аспекты методической работы учителя начальных классов». Подготовлены и опубликованы методические пособия для работы с преподавателями «Основы педагогического мастерства» 2008г., «Конкурс педагогического мастерства» 2010г.

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

Личный вклад автора в исследование состоит в разработке общего замысла и основных положений исследования, уточнении структуры профессиональной компетентности педагога и критериев оценивания ее компонентов, разработке модели и технологии сопровождения личностно профессионального развития преподавателей в период профессиональной адаптации, подготовке учебно-методического обеспечения процесса развития профессиональной компетентности педагога;

в организации опытно экспериментальной работы по обозначенной проблеме;

внедрении модели сопровождения личностно-профессионального развития в педагогический процесс педагогических колледжей Ярославской области.

*1.3. Ожидаемые результаты.*

Реализация проекта позволит городскому сообществу:

* вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;
* предоставить молодым педагогам в доступной 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;
* предоставит молодым педагогам возможность овладения опытом дистанционной формой представления опыта.

**II. Основное содержание проекта**

*2.1.Основные термины и понятия.*

*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 ДО. Его сущность заключается в:

* обращенности обучения и образовательного процесса в целом к человеку;
* создании 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 ДО.

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

3. Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.

Он требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания СДО. 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 СДО должно соответствовать нормативным требованиям Государственного образовательного стандарта и требованиям рынка.

5. Принцип обеспечения безопасности информации, циркулирующей в СДО.

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

6. Принцип стартового уровня образования.

Эффективное обучение в системе ДО 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 ДО. 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 ДО 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, видиоконсультации, проектные работы и пр.

8. Принцип мобильности обучения.

Он заключается в создании информационных сетей, баз и банков знаний и данных для ДО, 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*

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­воспитательной 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 учреждений 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 педагога­наставника, 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. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог­наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

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

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

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
* ТСО (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 аттестации на подтверждение или повышение разряда.

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

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, 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 – делая; делаю – обучаясь; 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, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

 Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Приведем пример обработки результатов одной из анкет, используемой наставниками в школе № 547 ЮАО г. Москвы.

Цели анкетирования:

* выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
* проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
* выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса".

В результате анкетирования выяснилось, что:

**наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы:**

* знакомство с теорией дифференцированного обучения;
* обмен имеющимся опытом по данной теме;
* методические недели;

**педагогам­-наставникам необходимо:**

* продолжить работу над учебно­методической темой по дифференциации обучения;
* ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями;
* разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный процесс;
* использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
* включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого­педагогические 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 учителями­мастерами. 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 учителей­наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

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

* обязанности классного руководителя (приложение 2);
* организация работы с неуспевающими учащимися;
* анализ и самоанализ урока;
* как правильно организовать работу с родителями;
* методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

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

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

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

3­й этап – контрольно­оценочный. 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 Центром наставничества молодых специалистов образовательных учреждений г. Москвы. 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 3.

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:* 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 Центром наставничества 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: координационно­методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно­практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "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 4).

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 учебно­воспитательного 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; мастер­классы; 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, мастер­классы, 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.

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

**Направления работы школы:**

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

**Формы работы (**[**Приложение 2**](http://festival.1september.ru/articles/643600/pril2.doc)**):**

– беседы;  
– собеседования;  
– тренинговые занятия;  
– встречи с опытными учителями;  
– открытые уроки, внеклассные мероприятия;  
– мастер-классы;  
– тематические педсоветы, семинары;  
– методические консультации;  
– методические бюллетени;  
– посещение уроков;  
– взаимопосещение уроков;  
– анкетирование, тестирование;  
– участие в разных мероприятиях (школьного, городского и регионального уровней);  
– прохождение курсов, посещение семинаров.

ПРИНЦИПЫ

Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);

• Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности учителя);

• Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);

• Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);

• Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);

• Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);

• Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

**Нормативная база школы педагогического мастерства:** Положение о наставничестве ([**Приложение 3**](http://festival.1september.ru/articles/643600/pril3.doc)), Устав школы, нормативные акты Минобрнауки России.

*Приложение 1*

**АНКЕТА   
для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-­воспитательного процесса вы испытываете трудности?

* в календарно­-тематическом планировании
* 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 проблемно­поисковые 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):

* cамообразованию
* 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) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Приложение 2*

**ПАМЯТКА   
классному руководителю**

**Уважаемый молодой коллега!**

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

Любая деятельность начинается с планирования работы. *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.

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

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

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

Вы *можете включить* в план работы следующие разделы:

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

*Приготовьтесь* к тому, чтоклассный 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.

*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 3*

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание  эксперимента | Этапы | | |
| "адаптационный" | "проектировочный" | "контрольно­оценочный" |
| Задачи | Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя | Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе | Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием |
| Формы работы | Индивидуальная | Индивидуальная, коллективная | Индивидуальная, групповая, коллективная |
| Средства, методы | Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно­воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.  Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио".  Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности.  Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер­классы, проблемно­деловые, рефлексивно­деловые игры) |

*Приложение 4*

**ПЛАН РАБОТЫ   
"Школы молодого учителя"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Месяц** | **Содержание работы** | **Ответственные** |
| Сентябрь | * Час общения "Расскажи о себе" * Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом * Закрепление наставников * Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно­воспитательного процесса * Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов * Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий | Администрация школы  Директор школы  Руководители методических объединений  Зам. директора по УВР, председатель профкома  Зам. директора по УВР |
| Октябрь | * Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя" * Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы * Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" * Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе" | Зам. директора по УВР  Педагоги-­наставники  Зам. директора по УВР, педагоги­наставники  Педагоги­-психологи |
| Ноябрь | * Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" * Семинар-­практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников" | Зам. директора по УВР  Педагоги­-наставники  Педагоги­-психологи  Зам. директора по УВР |
| Декабрь | * Консультация "Современный урок: структура и конструирование" * Семинар­-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ | Зам. директора по УВР  Педагоги­-наставники |
| Январь | * Семинар-­практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" * Мастер­классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" | Зам. директора по УВР  Педагоги­-наставники |
| Февраль | * Посещение уроков у молодых специалистов * Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" * Обзор периодической педагогической печати | Педагоги­-наставники  Зам. директора по УВР  Зав. школьной библиотекой |
| Март | * Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков) * Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций | Зам. директора по УВР  Педагоги­-психологи |
| Апрель | * Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" * Час психолога | Зам. директора по УВР  Педагоги­-психологи |
| Май | * Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя | Директор школы  Зам. директора по УВР, педагоги­-наставники |