

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет

МАОУ Червишевской СОШ

Протокол № 1

« 30 » 08 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ

Червишевской СОШ

Н.А. Жиликова

Приказ № от « » 2022 г.



Проект
профессионального становления и адаптации
молодых учителей
в МАОУ Червишевской СОШ
Тюменского муниципального района
«Горизонты»
(учитель-учителю)

с. Червишево, 2022 год

Информационная карта проекта

«Горизонты»

1. География проекта

МАОУ Червишевская СОШ Тюменского муниципального района, Тюменской области, село Червишево, филиал «Акияровская СОШ», деревня Б.Акияры, филиал «Онохинская СОШ», село Онохино

2. Автор и разработчики проекта/ кураторы

Администрация ОО, педагогический коллектив/ заместитель руководителя, курирующий вопросы методической работы/ руководителя МО

3. Участники

Молодые учителя общеобразовательного учреждения в возрасте до 30 лет, проработавшие в образовательном учреждении не более 3-х лет

4. Сроки реализации

2022-2025 учебный год

5. Основная цель

Создание условий для успешной адаптации и профессионального развития молодых учителей МАОУ Червишевской СОШ

6. Система организации и контроля за исполнением Проекта

Общий контроль исполнения Проекта осуществляет директор, координационно-методический совет и руководитель Проекта.

Текущий контроль и координацию работы школы по реализации проектных направлений осуществляют заместители директора по курируемым направлениям, руководители МО, наставники.

7. Этапы реализации

Горизонт 1. «Я и система образования школы, Тюменского муниципального района, Тюменской области »

Горизонт 2. «Я и моя профессия»

Горизонт 3. «Я и моя карьера»

8. Ожидаемые результаты

- Положительная динамика обновления и сохранения учительского корпуса в школе.
- Создание системы сетевого взаимодействия и сетевого наставничества (использование потенциала лучших учителей Тюменского муниципального района, Тюменской области).
- Повышение уровня методической грамотности, совершенствование профессиональных навыков молодых учителей.
- Активное участие молодых учителей в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней.
- Формирование портфолио молодого учителя.

9. Основные направления деятельности

- повышение профессионального уровня молодых учителей
- активное участие в методической работе школы
- педагогические практики и стажировки.
- Проект является неотъемлемой частью Программы развития ОО, проекта «Учитель будущего»

10. Критерии эффективности

- Успешная адаптация молодых, начинающих педагогов
- Раскрытие творческого потенциала молодых педагогов и формирование потребности в саморазвитии и карьерном росте
- Совершенствование модели наставничества
- Улучшение социально-психологического микроклимата в коллективе и изменения в корпоративной культуре
- Формирование позитивного имиджа учреждения

11. Девиз проекта:

Собраться вместе – это начало,

Остаться вместе – это прогресс!

Работать вместе – это успех!

12. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2020 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Актуальность

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. 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 показывает, что наиболее сложными у начинающих учителей являются 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 необходимо оказание методической помощи учителям особенно в первые три года педагогической деятельности. Работа с молодыми

специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы и района. А повышение квалификации учителя в современном информационном пространстве будет актуально всегда.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он сможет 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 и самоорганизации.

Педагогическая идея

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

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

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом педагога и современной жизнью.

Технология опыта

Образованность и культура общества, а особенно молодежи, должны стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранения и развития науки и культуры, национальных традиций, укрепления государства и обеспечения его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

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

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

Теоретическая основа

Наставник - мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием. Наставничество — это один из способов обучения кадров на рабочем месте, акцент в котором сделан именно на практическую составляющую процесса. В процессе наставничества более опытный и квалифицированный сотрудник организации обучает нового работника, передает ему все знания и навыки, необходимые для дальнейшего эффективного выполнения профессиональных обязанностей. «Наставники — это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». Консультант все свои способности направляет на обучение и вдохновение тех, чьим наставником он является. Итак, если наставник делает акцент на передачу личного опыта, и это является главной его задачей, то для консультанта главная задача — это решить проблему, а именно дать совет или расписать план конкретных действий для решения поставленного вопроса.

Инновационная составляющая

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований Федерального государственного образовательного стандарта начального общего (далее - ФГОС НОО), основного общего образования (далее - ФГОС ООО) отведена учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

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

Настоящий проект призван помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

ЦЕЛЬ:

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Участники

Молодые учителя в возрасте до 30 лет, проработавшие в образовательном учреждении не более 3-х лет, наставники

Сроки реализации: 2022-2025 учебный год

1-й этап - адаптационный

(1-й год работы) Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2 этап - основной

(2-3-й годы). Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

3 этап - контрольно-оценочный

(3-й год работы/ возможно увеличение до 5и лет). Складывается система работы, имеются собственные разработки. Учитель внедряет в свою работу новые технологии.

Этапы реализации – это «горизонты»

Горизонт 1. «Я и система образования школы, Тюменского муниципального района, Тюменской области »

Этап адаптации и самоопределения молодого педагога: выявление проблемных зон, определение путей восполнения дефицитов. Составление карты профессионального роста молодого учителя.

Горизонт 2. «Я и моя профессия»

Этап совершенствования профессиональных навыков, повышения уровня методической грамотности, поиск индивидуального стиля.

Горизонт 3. «Я и моя карьера»

Этап становления индивидуального стиля педагога, выбор оптимальных, для данного педагога, технологий и методик обучения, участие в образовательных событиях. Оформление портфолио молодого педагога.

Деятельность наставника на этапах становления молодого специалиста

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.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

План деятельности
(общий/детальный составляется в плане работы на год)

Горизонт 1. «Я и система образования школы, Тюменского муниципального района, Тюменской области »

Август/Сентябрь

Мероприятия для молодых учителей в рамках ежегодной августовской конференции работников образования Тюменского муниципального района

- Ознакомление с проектом развития и профессиональной адаптации молодых учителей «Горизонты»
- Закрепление молодых учителей за наставниками
- Создание банка данных молодых учителей и банка данных наставников-учителей
- Согласование плана работы наставников с молодыми учителями
- Посещение мероприятий, предлагаемых ТОГИРРО

Сентябрь

Организация тематических консультаций для молодых педагогов:

- Составление карты профессиональной адаптации молодого педагога
- Планирование работы учителя на учебный год (рабочие программы, план внеурочной деятельности, программы кружковой работы, и т.д.)
- Ведение электронного журнала
- Методические аспекты урока
- Планирование современного урока (технологическая карта урока, план урока, и т.д.)
- Составление графика взаимопосещения уроков молодого учителя и учителя-наставника
- Посещение мероприятий, предлагаемых ТОГИРРО

Октябрь

- Составление индивидуально- образовательного маршрута молодого учителя
- Взаимопосещение уроков молодого учителя и учителя-наставника
- Посещение уроков лучших учителей Тюменского муниципального района в рамках семинаров, РМО и сетевого взаимодействия (самоанализ и анализ урока)
- Семинар-практикум по теме «Требования к современному уроку в соответствии с ФГОС» для молодых педагогов
- Посещение мероприятий, предлагаемых ТОГИРРО

Ноябрь

- Оказание помощи в выборе темы самообразования.
- Оказание помощи в составлении плана самообразования.
- Выбор литературы.
- Работа с литературой.
- Изучение передового опыта по теме. Посещение уроков в рамках сетевого взаимодействия.
- Посещение мероприятий, предлагаемых ТОГИРРО

Горизонт 2. «Я и моя профессия»

Декабрь

- Организация внеклассной работы по предмету
- Организация проектной и исследовательской работы с учащимися
- Взаимопосещение внеклассных мероприятий молодого учителя и учителя-наставника

Январь

- Проведение молодым учителем открытых уроков и внеклассных мероприятий.
- Участие в школьных педагогических встречах, корпоративных университетах.
- Организация выступления молодого учителя по теме самообразования на школьном уровне.
- Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий молодого учителя и учителя-наставника

Февраль

- Организация недели успехов молодого учителя.
- Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий молодым учителем.
- Выступление молодого учителя по теме самообразования на уровне школьного методического объединения учителей

Март

- Посещение методических семинаров (школы, района, ТОГИРРО).
- Организация консультаций по участию молодого педагога в конкурсах педагогического мастерства. Выбор тематики конкурса.
- Организация консультаций по разработке проектов и программ на выбранную тему.

Апрель

- Организация и проведение обучающего семинара «Как подготовить и провести мастер-класс».
- Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий молодого учителя и учителя-наставника.

Горизонт 3. «Я и моя карьера»

- Организация участия в конкурсах профессионального мастерства для молодых специалистов
- Организация и проведение мониторинга по вопросам управления адаптацией молодых педагогов
- Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого учителя.

Июнь

- Анкетирование.
- Диагностика уровня педагогического мастерства молодого учителя.
- Диагностика творческого подхода к работе.
- Проведение диагностики и самодиагностики, анализа и самоанализа по итогам года.
- Оформление портфолио молодого специалиста.

Основные мероприятия по этапам реализации Проекта (по запросам и диагностике молодого учителя)

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

1 год	
Срок	Что проводится

Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение устава учреждения и локальных актов Изучение программ, методических пособий. Изучение документов по ФГОС. Составление рабочих программ по предметам. Планирование воспитательной работы на год. Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы. Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала. Взаимопосещение уроков.
Октябрь	Адаптация в педагогическом коллективе. Современный урок, план урока и его анализ. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Заседание ШМО «Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке». Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями. Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»
Ноябрь	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Мастер-класс « Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока». Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий. Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий. Составление аналитических справок. Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.
Декабрь	Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».
Январь	Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета
Февраль	Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».
Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Инновационные процессы в обучении. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР
Апрель	Организация повторения.

	Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Взаимопосещение уроков. Заседание ШМО «Организация УУД учащихся». Составление учебно-методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.
2 год	
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах; Планирование воспитательной работы на год. Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Взаимопосещение уроков.
Октябрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию» Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; Участие в оформлении учебного кабинета Выполнение единых требований к ведению тетрадей
Ноябрь	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения; Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию Презентация портфолио наставником Проверка выполнения программы. Посещение уроков.
Декабрь	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Анализ работы за первое полугодие
Январь	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе» Взаимопосещение уроков.

	Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками.
Февраль	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков. Общие положения портфолио педагога Структура содержания и порядок ведения портфолио Оценивание материалов портфолио
Март	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися Мониторинг профессионального роста МС Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР
Апрель	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический) Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Отчет молодого специалиста о проделанной работе Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год
3 год	
Сентябрь	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.
Октябрь	Работа с журналом теоретического обучения Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания Посещение стажером урока наставника Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ урока
Ноябрь	Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания Посещение стажером внеклассного занятия наставника Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ внеклассного занятия
Декабрь	Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие
Январь	Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета

	Оказание методической помощи
Февраль	Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ Показать опыт работы по применению педагогической технологии
Март	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп Вопросы ВПР
Апрель	Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Мониторинг профессионального роста МС

Задачи наставника

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Портфолио. Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

Подготовка памятки. Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

Занятия с молодым педагогом в онлайн – школе «В учительской»:

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.

8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- 3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Система наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

«Мастером стать не сложно, труднее им оставаться...»

Братья Стругацкие

«Любой, кто перестает учиться, стареет, и не важно, сколько ему лет: двадцать или восемьдесят. Любой, кто продолжает учиться, остается молодым. Самая великая вещь в жизни – это сохранять свой разум молодым»

Генри Форд

Нормативные документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Комплексная-программа-повышения-профессионального-уровня-педагогических-работников-общеобразовательных организаций (утверждена Правительством РФ от 28.05.2014 г. № 3241п-П8);
- Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)
(воспитатель, учитель) (утв. приказом Минтруда России от «18» октября 2013 г. № 544н);
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

Полезные ссылки

- Министерство образования и науки Российской Федерации
- Федеральная служба в сфере образования и науки
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
- Федеральный портал «Российское образование»
- Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов
- Учительская газета
- Издательский дом «Первое сентября»
- Издательство «Просвещение»
- Интернет-журнал «Эйдос»
- Журнал «Менеджер образования»
- Журнал об образовании и воспитании «Стандарты образования»

- Газета «Современная школа России»
- Всероссийский интернет-педсовет «Pedsovat.org»
- Единое окно доступа к информационным ресурсам
- Фестиваль педагогических идей «Открытый урок»
- Образовательный портал «Учеба»
- Учительский портал
- Завуч.инфо
- Портал «Всем кто учится»
- Профессиональное сообщество учителей «Методисты»
- edsovat.ru — сообщество взаимопомощи учителей
- Сеть творческих учителей
- Социальная сеть работников образования «Nsportal.ru»
- Справочник Учителю.РФ «Сайты учителей и для учителей»

Электронные библиотеки и справочные системы

- Электронная библиотека
- Электронная библиотека «Гумер»
- Публичная электронная библиотека «Прометей»
- Электронная библиотека книг «Альдебаран»
- Библиотека «Самолит»
- Электронная библиотека «ЛитМир»
- Каталог ссылок по всем учебным предметам
- Педагогическая библиотека

Электронные сервисы

- Сервис для организации дистанционного обучения

Литература

- Бакурадзе А.Б. «Мотивация труда педагогов», Библиотека журнала «Директор школы» № 3, 2005 г.
- Соловейчик С. «Учение с увлечением»
- Макаренко А.С. «Педагогическая поэма»
- Сухомлинский В.А. «Сердце отдаю детям»
- Сухомлинский В.А. «Рождение гражданина»
- Сухомлинский В.А. «Письма к сыну»
- Амонашвили Ш. «Баллада о воспитании»
- Амонашвили Ш. «Исповедь отца сыну»
- Амонашвили Ш. «Почему не прожить нам жизнь героями духа»
- Инклюзивное образование. Сборник статей. Журнал Классное руководство и воспитание школьников, 2015 г.
- Выготский Л.С. «Мышление и речь»
- Корчак Я. «Как любить ребенка»
- Корчак Я. «Слава»
- Блонский П.П. «Память и мышление»
- Кауфман Б. «Вверх по лестнице, ведущей вниз»
- Драйден Гордон «Революция в обучении. Научить мир учиться по-новому»

