

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
*Краевое государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования*
«АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

**ШЕФСТВО-НАСТАВНИЧЕСТВО
В РАБОТЕ С НАЧИНАЮЩИМИ УЧИТЕЛЯМИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

Барнаул 2015

УДК 37.013
ББК 74.489.4
Ш 53

*Рекомендовано Главным управлением образования
и молодежной политики Алтайского края для использования
в образовательных организациях Алтайского края*

*Рекомендовано к печати
РИС КГБУ ДПО АКППРО от 08.06.2015*

Авторский коллектив:

Дранникова И. И. (Введение);

Дранникова И. И. Калашникова Н. Г. (Шефство-наставничество как способ развития профессионального мастерства начинающих учителей: основные понятия);

Иванов Г. Е. (Из опыта работы с начинающими учителями в сельской малокомплектной школе . «Эстафета просветительства»: из опыта работы клуба лауреатов премии имени С. П. Титова)

Лопатина Т. В., Пивнева Т. В. (Вместе – к успеху: из опыта работы МКОУ «Тальменская средняя общеобразовательная школа № 3»);

Шелковникова Л. Ф., Фролова О. В. (Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог-наставник»);

Коньшина Л. Г. (Опыт организации шефства-наставничества в Бийском районе);

Блинова Т. Г. Оценка проекта урока естественно-научного цикла деятельностной направленности);

Стюхина Г. В. (Оценка урока художественно-эстетического цикла (музыки);

Доровских И. С. (Анализ урока литературного чтения деятельностной направленности)

Научные руководители: *Ю. Н. Денисов*, канд. хим. наук, профессор, зам. Губернатора Алтайского края, начальник Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края; *Н. Г. Калашникова*, д-р пед. наук, профессор, первый проректор КГБУ ДПО АКППРО

Рецензент *И. Н. Овсиевская*, канд. пед. наук, доцент каф. управления качеством образования КГБУ ДПО АКППРО

Ш 53 Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края : методические рекомендации / авторы-сост. И. И. Дранникова, Н. Г. Калашникова, Иванов Г. Е. и др.– Барнаул: КГБУ ДПО АКППРО, 2015. – 76 с.

ISBN 978-5-7423-0475-3

В методические рекомендации включены материалы, характеризующие содержание и формы организации деятельности института наставников в период адаптации начинающих учителей в образовательных организациях края.

Методические рекомендации разработаны в помощь организаторам работы по наставничеству, руководителям школьных, межшкольных и муниципальных предметных профессиональных объединений, педагогам, являющимся наставниками начинающих учителей.

УДК 37.013
ББК 74.489.4

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ _____	4
ШЕФСТВО-НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ _____	6
Сущность наставничества _____	6
Особенности адаптации начинающих учителей в образовательной организации _____	7
Формы работы с начинающими учителями _____	9
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ШЕФСТВУ-НАСТАВНИЧЕСТВУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОБЩЕСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ _____	17
Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог–наставник» _____	18
Примерное положение о шефстве-наставничестве над начинающими учителями в образовательной организации _____	22
Из опыта работы с начинающими учителями в сельской малокомплектной школе _____	25
Вместе – к успеху: из опыта работы МКОУ «Тальменская средняя общеобразовательная школа № 3» _____	27
Эстафета просветительства: из опыта работы клуба лауреатов премии имени С. П. Титова _____	31
ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ _____	35
Опыт организации шефства-наставничества в Бийском районе _____	36
Положение о Клубе начинающих учителей _____	39
План работы клуба начинающих учителей _____	41
Положение об окружном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя» _____	42
В ПОМОЩЬ НАСТАВНИКАМ _____	44
Пример анкеты для начинающего учителя _____	44
Анкета для опроса учителей о результативности изучения курса «Новые технологии обучения школьников. Обучение в сотрудничестве» _____	45
Методы обучения на рабочем месте _____	46
Оценка проекта урока естественно-научного цикла деятельностной направленности _____	47
Оценка урока художественно-эстетического цикла (музыки) _____	51
Анализ урока литературного чтения деятельностной направленности _____	53
Критерии оценки конкурсной работы педагога _____	57
Памятка по анализу методов развития познавательных интересов учащихся _____	62
Памятка для анализа методов мотивации достижения успеха _____	63
НАЧИНАЮЩЕМУ УЧИТЕЛЮ _____	65
Самооценка владения профессиональной компетентностью учителя в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» _____	65
Схема конспекта урока _____	72
Памятка классному руководителю _____	73
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ _____	74

Введение

Современной школе в условиях введения и реализации профессионального стандарта «Педагог» нужен компетентный учитель, способный самостоятельно мыслить, понимать суть происходящих в образовании перемен, осмысленно и быстро включаться в инновационные процессы.

Однако, как показывает анализ школьной практики, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно.

Во-первых, как профессионал начинающий учитель еще достаточно слаб: сдавая в институте экзамены, он усваивал внешние в отношении себя факты, которые и сложились в его сознании в некую сумму знаний.

Во-вторых, начинающий учитель недостаточно подготовлен в нормативно-правовых вопросах; многие сталкиваются с серьезными затруднениями в методике преподавания предмета, в планировании и организации учебной, внеурочной и внеклассной деятельности.

Для нас важны качественные характеристики начала профессионального пути учителя. Они заключаются в том, что происходит идентификация начинающего учителя с профессией, освоение нормативных способов деятельности, профессиональное самоопределение относительно реализуемой методической системы, ценностей профессиональной деятельности. Специалист становится субъектом профессиональной деятельности.

Педагогическая система должна обеспечивать адекватные условия поддержки профессионального становления учителя с учетом его актуального уровня и перспектив развития профессионализма. При этом важно обеспечивать возможности построения множества индивидуальных образовательных траекторий, что вызывает необходимость создания соответствующего обеспечения, например, сетевых технологий.

Процесс профессионального становления педагога мы рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Целостность становления профессионализма учителя, включающего его профессиональную подготовку, практическую деятельность и повышение квалификации, обеспечивается теми процессами, которые объединяют последние в единое целое. Процессы, объединяющие подготовку, практическую педагогическую деятельность учителя и его профессиональное развитие, это процессы сохранения опыта и достижений педагогики в данной области и, одновременно и наряду с этим, – развитие содержания, форм и методов, средств и способов становления профессионализма учителя и знаний об этом процессе.

Говоря о стадии профессионального становления, имеют в виду тот или иной уровень квалификации учителя.

Выделяют следующие критерии, определяющие уровень квалификации:

- уровень профессиональных знаний и умений (качество знаний и умений);
- диапазон и широта знаний и умений;
- способность решать профессиональные задачи;
- способность рационально организовывать и планировать свою работу;
- способность использовать знания в нестандартных ситуациях.

Педагогическая квалификация определяется как уровень и вид профессионально-педагогической подготовленности, характеризующей возможности специалиста в решении определенного класса профессиональных задач.

Квалифицированный специалист – это специалист, который видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, и вместе с тем, рефлектирует необходимые изменения своей собственной профессиональной деятельности в связи с задачами развития профессиональной компетентности.

Учитель-профессионал – это субъект педагогической деятельности, понимающий ее назначение и смысл, имеющий высокую профессиональную квалификацию и компетентность, способный развивать, совершенствовать методы, средства и способы этой деятельности, получать высокие результаты; это субъект собственного личностно-профессионального развития.

Он вынужден ориентироваться, анализировать всё многообразие теорий, содержания обучения и т.д., выбирать, строить, проектировать свою систему работы и проектирование становится одной из функций профессионала.

В этих условиях особое значение приобретает создание гибкой и мобильной системы шефства-наставничества над начинающими учителями, способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В тексте рекомендаций понятия «наставничество» и «шефство-наставничество» используются как синонимы.

Значимость наставничества обусловлена тем, что, являясь носителем ценностей и нормативов профессионального сообщества, наставник является также и конкретной личностью, «иным смысловым миром», взаимодействие с которым становится источником перестройки смысловых структур личности.

Предлагаемые методические рекомендации по организации наставничества состоят из пяти частей.

В разделе первом охарактеризована сущность наставничества, особенности адаптации начинающих учителей в образовательных организациях, определены требования к наставнику, представлено содержание основных этапов организации квалифицированного наставничества.

В разделе втором представлен практический опыт работы по шефству-наставничеству некоторых образовательных организаций и общественно-профессиональных объединений Алтайского края, который может быть полезен при разработке собственных проектов.

В разделе третьем предлагается одна из форм организации наставничества на муниципальном уровне в виде муниципальных клубов начинающего учителя, которые, на наш взгляд, наиболее оптимально и универсально могут охватить все аспекты адаптации начинающих учителей. Не исключаются и другие формы организации наставничества: школы молодого учителя, целенаправленная работа с ними в краевом учебно-методическом объединении, муниципальных и школьных методических объединениях, сетевое взаимодействие института наставничества в рамках школьного или образовательного округа, муниципальной системы образования, создание отделений Ассоциации молодых педагогов Алтайского края и т. д.

В разделе четвертом приведены, в качестве примерных, некоторые практические материалы для организации работы наставников с начинающими учителями.

В разделе пятом помещен ряд приложений в помощь начинающим педагогам.

Шефство-наставничество как способ развития профессионального мастерства начинающих учителей: основные понятия

Сущность наставничества

Адаптация молодого учителя в профессиональной деятельности, вхождение в педагогический коллектив – сложный, многофакторный и многоуровневый процесс, представляющий собой объект внутришкольного управления. Эффективность этого процесса во многом зависит от полноты знаний о его сущности и механизмах, о факторах, определяющих эффективность.

По отношению к начинающему учителю методическая работа выполняет функции адаптации к профессионально-педагогической деятельности, вхождения его в коллектив, стимулирования профессионального саморазвития и самореализации, психологической поддержки.

В школе начинающий учитель с одной стороны выступает как специалист, осуществляющий управление образовательным процессом школьников, с другой стороны, обнаруживая этом процессе недостаточный уровень подготовки к выполнению некоторых функций и необходимость их освоения, он продолжает профессиональную доподготовку с учетом реально обнаруживающихся пробелов.

На этапе адаптации и вхождения начинающего учителя в должность очень важна работа администрации школы по формированию у нового члена коллектива целостного представления о школе, ее традициях, корпоративной культуре, требованиях к педагогам. Целесообразно познакомить начинающего педагога с тем, чему можно поучиться у опытных учителей, пожеланиями к его квалификации, возможностями повышения квалификации внутри школы, на базе района, школьного и образовательного округов, краевого института повышения квалификации, высших учебных заведений и т. д. Важно, чтобы начинающий учитель имел четкое представление о тех показателях, по которым будет оцениваться его работа и о ближайших и отдаленных перспективах своего профессионального роста в данной образовательной организации.

Профессионально-педагогическая направленность начинающего учителя в концентрированном виде находит выражение в том, как он включается в сложившиеся в данной школе структуры педагогического сотрудничества.

Как правило, наставничество выглядит следующим образом: более опытный сотрудник обучает нового сотрудника (сотрудников) тому, что умеет сам. Можно сказать, что это разновидность индивидуального обучения непосредственно на рабочем месте.

К числу качеств, которые целесообразно учитывать при определении педагога – наставника начинающего учителя относятся:

- умение мотивировать других, вдохновлять начинающего учителя на позитивное отношение к работе, содействовать в достижении цели;
- опытность, как обладание высокой профессиональной компетентностью;
- способность к обучению, как умение структурировать имеющийся опыт работы и создать условия для освоения начинающим учителем эффективных средств профессиональной деятельности, которыми владеет сам, четко и последовательно изложить необходимую информацию, создать рефлексивную среду;
- ответственность, как заинтересованность в успехах молодого специалиста, принятие личной ответственности за неудачи своего подопечного, активный поиск способов решения проблем.

Нужно иметь в виду, что помимо того, что наставничество предполагает помощь в профессиональной адаптации молодых педагогов, это ещё и новый этап профессионального роста самого наставника. Он получает новый опыт, который можно использовать для работы с учениками и коллегами.

Наставниками могут быть педагоги не только той школы, где работает молодой специалист, работа по наставничеству может осуществляться и в рамках школьного округа или административного района.

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций (Профессиональный стандарт «Педагог») для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Особенности адаптации начинающих учителей в образовательной организации

Адаптация начинающего учителя – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Педагогический коллектив, в котором происходит профессиональное становление начинающего учителя, освоение норм, ценностей, профессиональных установок, становится для него референтной группой. Профессиональную помощь и поддержку начинающему учителю на этапе адаптации чаще всего оказывают коллеги. Она осуществляется в разных организационных формах, в том числе и в форме закрепления за начинающим педагогом наставника. *(Ответственность наставников за должностное продвижение и развитие подшефного начинающего учителя; дополнительное поощрение за успешную адаптацию «подшефного» в коллективе, делегирование определённого круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций закрепляются специально созданным в школе локальным актом, например, в положении о шефстве-наставничестве над начинающими педагогами в образовательной организации).*

Адаптационная работа может включать в себя:

- знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- организация шефской пары и закрепление учителя-наставника;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;
- контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.

Адаптационный синдром начинающего учителя может включать в себя следующие признаки:

- повышенный уровень тревожности;
- обостренная чувствительность к стрессогенным факторам.

Эти обстоятельства обусловлены тем, что, приходя в школу, начинающий учитель сталкивается с проблемой сложного и многоаспектного приспособления к условиям, функциям и особенностям профессиональной деятельности. В последние годы этот процесс осложняется ускоренной модернизацией образования.

Психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Она достаточно длительна по времени, иногда и болезненна, так как связана с изменением внутреннего мира человека, отказом от привычного, преодолением различных профессиональных затруднений и т.д.

Если проявления адаптационного синдрома заметны у новичков, значит, есть проблемы, в решении которых зачастую требуется поддержка, здоровый психологический климат в коллективе как залог их успешности и работоспособности и успешности профессиональной адаптации.

Понятно, что любой коллектив имеет устоявшиеся традиции, сложившиеся до прихода начинающего учителя, и работает по своей определенной схеме. Чем быстрее молодой сотрудник поймет особенности своего нового коллектива, отношения внутри него, тем быстрее пройдет его адаптация. Неприятие молодого специалиста, безразличное или даже агрессивное отношение к нему со стороны коллег негативно влияют на профессиональное самоопределение и адаптацию начинающего педагога.

Какие проблемы могут быть у начинающего учителя? Например, существуют общественные стереотипы, когда коллеги не воспринимают новичка как полноценного сотрудника, или хотят от него простого выполнения обязанностей, подчинения, исключая его инициативу и творческие начинания. Выход можно предложить в целенаправленном создании имиджа серьезного работника, который видит свою цель в овладении профессией, а также в проявлении ответственности, профессиональных способностей и др. Человек сам определяет свою позицию, находит те роли, которые ему подходят, руководствуясь личной мотивацией. О ней сотрудник может заявлять косвенно или прямо в процессе взаимодействия с руководителями образовательной организации.

В некоторых случаях проблемы с адаптацией могут выражаться через поведение работника: агрессию, излишнюю болтливость, ссылки на нехватку времени для выполнения отдельных служебных функций и т. п. Но, чтобы работать с этими внешними проявлениями, нужно понимать, что за ними стоит в каждом конкретном случае. Более того, в разные периоды времени одно и то же поведение конкретного сотрудника может служить средством выражения совершенно разных потребностей. Для того чтобы их определить, необходимо понять скрытую мотивацию, понимаемую как внутренняя мотивация начинающего учителя, не имеющая отношения к непосредственной профессиональной деятельности (например, безопасность, новизна, самовыражение, признание, удобство и т. д.).

Скрытая мотивация оказывает сильнейшее влияние на формирование потребностей учителя и проявляется в употреблении характерных ключевых слов и выражений, выборе определенного стиля одежды и интерьера рабочего места.

Неосознанная мотивация: в некоторых случаях начинающий учитель меняется спонтанно, без видимых усилий со стороны руководителя и коллектива. В этом случае можно говорить о неосознанной мотивации. При этом подразумевается, что изменение произошло по ряду причин, не поддающихся анализу.

Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- написание творческих работ;
- ведение аналитического дневника;
- дискуссионный способ;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ.

Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:

- с наставниками – оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- коллегами по методическому объединению и в учреждении образования;
- администрацией;
- учениками и их родителями;
- коллегами из других школ.

Формы работы с начинающими учителями

Одной из форм организации совместной деятельности начинающих учителей и их наставников является методическая работа в школе по повышению качества образования школьников средствами повышения профессионально-педагогической компетентности учителей. Основное предназначение ее заключается в обеспечении профессионального развития педагогов, в том числе и начинающих учителей. Наиболее распространенные и типичные формы организации методической работы, мы сгруппировали по их ведущей функции:

- Формы, ведущей функцией которых является осуществление помощи начинающему учителю в решении профессиональных трудностей, совершенствовании способов педагогической деятельности. К ним можно отнести: методические объединения, творческие проблемные группы, педагогический совет, методический совет, семинары, школы передового педагогического опыта, школы начинающего учителя.
- Формы методической работы, ведущая функция которых заключается в презентации значимого опыта решения педагогических задач. Это научно – практические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты, семинары, школы передового педагогического опыта, школы начинающего учителя.

Отнесение некоторых организационных форм (школа начинающего учителя, например) к той или иной группе зависит от позиции участника. Так, для учителя, демонстрирующего свой опыт, школа выступает местом демонстрации своей успешности, а для «учащихся» у него – местом рефлексивного осмысления целостной педагогической деятельности, осознания других способов решения задач, соотнесения их с собственным опытом.

Интерес начинающих учителей к практическим видам методической работы (посещение и анализ уроков и т. д.) позволяет им достаточно быстро учиться выполнять производственные функции. Типичной при этом является ситуация копирования действий более опытного педагога. Это имеет как положительные, так и отрицательные моменты. К первым можно отнести освоение нормативов педагогической деятельности, ко вторым – слепое подражание, выработка определенных шаблонов и стереотипов, используемых порой без осмысления оснований педагогических действий, учета конкретных условий работы.

На уровне образовательной организации важно понимать технологическую готовность начинающих учителей к совместной методической деятельности. Это можно изучить методом профессиографического описания, во-первых, структуры совместной деятельности (ее задач, способов их решения, организации коммуникативной деятельности), во-вторых, тех личностных качеств, которые необходимы для осуществления этой деятельности (мотивационно-целевые установки, способность к доопределению общих задач, к согласованию, координации, принятию и возложению ответственности и т. д.). Проведенный нами анализ представлен в таблице 1.

Таблица 1

Результаты профессиографического описания начинающими учителями структуры совместной деятельности с коллегами (в % от общего числа принимавших участие)

<i>Отмечаемые компоненты совместной деятельности</i>	<i>Количество</i>
Задачи, связанные с развитием компетентности в обучении школьников	85
Задачи, связанные с умениями работать в сотрудничестве с коллегами	56
Развитие собственной коммуникативной компетентности	45
Задачи по развитию умения проектировать уроки	23
Выработка общей педагогической позиции	17
Согласование позиций в определении стратегических педагогических задач обучения младших школьников	9
Определение общего плана воспитательной деятельности	38
Выработка подходов к формированию у школьников умения учиться	37
Способы совместной деятельности	
Согласование целей совместной работы	21
Анализ ситуации педагогической деятельности	47
Формулирование проблем и задач	23
Поиск и обсуждение возможных способов решения задач	52
Проектирование педагогических ситуаций	51

<i>Отмечаемые компоненты совместной деятельности</i>	<i>Количество</i>
Демонстрация и анализ опыта решения педагогических задач	78
Контроль и обсуждение результатов и процесса решения задач в практике	64
Изучение и обсуждение педагогической литературы по теме работы	85
Личностные качества, необходимые для совместной методической работы	
Желание учителей делиться опытом	76
Желание учителей учиться у коллег	81
Стремление понять и услышать другого	67
Умение в общей работе найти свою цель и смысл	17
Умение конкретизировать решаемую задачу для условий своей деятельности	23
Способность согласовывать свои действия с действиями другого	46
Брать на себя ответственность, принимать решения	33
Доносить свою мысль до других	51
Слушать и слышать других	78
Понимание состояния другого члена группы	64
Тактичность критики идей, предложений	79

Собранный нами материал показывает, что в рамках методической работы начинающие учителя видят возможности решения задач, связанных, прежде всего, с обучением школьников. Явно недооценивается необходимость согласования и выработки общей стратегии воспитания, решения долгосрочных задач, по отношению к которым обучение и его задачи выступают в качестве средств. Это свидетельствует о более сильной ориентации начинающего учителя на решение тактических и операционных задач.

Обращает на себя внимание и тот факт, что начинающие учителя ставят задачи собственного профессионального развития в совместной методической работе с коллегами, особенно коммуникативного и предметно-методического компонентов педагогической деятельности.

Задачи, связанные с выработкой методической позиции в формировании у школьников умения учиться, отмечают менее половины начинающих учителей, хотя в этой области отмечены наибольшие затруднения. Исследование содержания и способов работы методических объединений над этой проблемой позволяет высказать предположение о том, что причиной этому становится слишком абстрактный, теоретизированный подход к ее решению на уровне многих школьных методических объединений. Главным образом он сводится к пересказу научных текстов о мыслительных операциях, слабо связывается с практической деятельностью и ее анализом в контексте теоретического материала, недостаточно четко выявляется процессуальное содержание таких понятий, как учебная задача, моделирование, анализ и обобщение и т.д.

В способах совместной методической работы начинающих учителей явно недооценивается организация определения целей этой работы. Многие учителя вообще не называют согласование и выработку совместной цели с наставником, что свидетельствует о недостаточной субъектности позиции в методической работе.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;
- наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;
- эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;
- наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Оно имеет и свои слабые стороны: зачастую начинающий учитель стремится воспроизвести приемы работы наставника, без понимания их оснований, определения условий эффективности их использования. Опыт мастеров служит некоторым эталоном, базой для равнения и формирования само-

оценки. Но ориентация только на опыт чревата простым копированием, воспроизведением в профессионально-педагогической деятельности способов работы своих учителей, и, тем самым, воспроизводит старые целевые установки.

В настоящее время получают распространение семинары-практикумы, школы начинающих учителей, но это больше характеризует методическую работу городских и районных базовых школ.

Среди методов работы с начинающими учителями в образовательном учреждении наибольшее распространение получили: показ и демонстрация опытным учителем своего опыта работы на уроке, в организации внеурочной работы с детьми, объяснение приемов деятельности; упражнения, помогающие отработать и закреплять некоторые приемы педагогической деятельности.

Становление начинающего учителя как учителя-профессионала происходит в профессиональном сообществе как рефлексивно-мыслительном пространстве. Профессиональные сообщества создают и развивают профессиональную культуру и этику, ценности и цели, что и отличает профессионала от специалиста. Помогают начинающему учителю, наряду со специальными знаниями, навыками и умениями развивать умения двигаться по позициям (аналитик, проектировщик или программист, методист; исследователь, методолог), работать в любой из них. Тем самым совместная методическая деятельность начинающего учителя и профессионалов позволяет первому становиться «держателем» и участником целостной деятельности, в рамках и контексте которой он может выделить свой специальный фрагмент и далее программировать и реализовывать свою работу в этом фрагменте с учетом целого – осознанно, осмысленно и ответственно.

Очень важным условием такого становления является направленность методической помощи на усвоение приемов анализа эффективности собственной педагогической деятельности. Чтобы методическая поддержка коллегами начинающего учителя работала, нужно, чтобы учитель понимал, какая поддержка ему нужна. Следовательно, он должен владеть способом самоанализа, иметь возможность провести самооценку, соотнести то, что он хочет делать, с теоретическими представлениями и на основе этого определить проблему и запрос на методическую помощь.

Приведем не раз апробированную нами на практике примерную схему организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы.

Таблица 2

Схема организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы

<i>Предметно-тематическое содержание методической помощи</i>	<i>Процессуальное содержание</i>
Методическая работа школы	Представление школьной инфраструктуры методической помощи, выявление целей, содержания деятельности и возможностей каждой из структур в оказании помощи начинающему учителю
Педагогический опыт учителей школы	Определение целей участников. Презентация интересного опыта учителей школы (учителей-предметников, творческих групп и т.д.). Обсуждение этапов становления опыта, его теоретических оснований. Анализ процесса и результатов презентации опыта.
Задачи школы	Определение целей работы по теме. Проблемно ориентированный анализ педагогической деятельности и конкретизация целей и задач на предстоящий учебный год (с учетом общих целей школы). Построение «дерева» целей работы с классом. Анализ работы по определению целей и задач.
Планирование методической работы на учебный год	Определение ожиданий и целей участников семинара. Проектирование и программирование методической деятельности учителей школы по решению задач современной школы. Создание управляющей подпрограммы. Планирование начинающим учителем своего участия в методической работе. Самоопределение на тему работы. Анализ процесса и результатов планирования, значимости работы для участников.
Планирование педагогической деятельности	Постановка целей работы над темой. Разработка и обсуждение тематических планов с учетом особенностей классов и программ. Консультирование. Экспертиза планов. Разработка планов внеурочной деятельности, работы с семьями учащихся. Анализ индивидуальных и коллективных результатов планирования.
Типы уроков. Их особенности на разных этапах обучения школьников	Целеполагание участников. Проектирование уроков различного типа. Формулирование запроса на консультацию. Подготовка и проведение демонстрационных уроков различного типа. Анализ уроков и определение задач развития педагогического профессионализма. Выявление особенностей управления учебной деятельностью школьников на разных эта-

<i>Предметно-тематическое содержание методической помощи</i>	<i>Процессуальное содержание</i>
	пах обучения. Рефлексивный анализ участниками работы над темой.
Виды заданий, обеспечивающих формирование умений учебной деятельности	Определение целей работы. Разработка совокупности заданий, направленных на формирование компонентов учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Апробация заданий. Формулирование запроса на консультацию. Анализ и корректировка совокупности заданий. Рефлексия процесса разработки и использования совокупности заданий как средства управления учебной деятельностью.
Организация самостоятельной учебной деятельности школьников в групповой форме на разных этапах обучения	Анализ практики организации самостоятельной учебной деятельности школьников в различных формах. Целеполагание участников. Проектирование способов организации совместно-распределенной учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Формулирование запроса на консультацию. Разработка средств организации позиционного взаимодействия школьников в малых группах. Разработка критериев анализа учебной деятельности школьников в групповой форме. Проектирование, проведение и анализ уроков. Определение задач развития коммуникативного компонента педагогической деятельности. Рефлексивный анализ итогов работы над темой
Качество учебной деятельности школьников	Целеполагание участников работы. Определение содержания и методик изучения качества обучения школьников (предметной подготовки, мотивации учения, динамики умения учиться). Формулирование запроса на консультативную помощь. Изучение качества обучения школьников. Обработка и интерпретация полученных данных. Консультирование начинающих учителей по вопросам интерпретации. Анализ и обсуждение результатов изучения качества обучения школьников (на разных этапах). Определение задач совершенствования управления учителем качеством развития школьников. Рефлексивный анализ методической работы по теме
Рефлексивный самоанализ и самооценка педагогической деятельности	Рефлексивный анализ владения содержанием понятий «рефлексия», «самоанализ», «педагогическая деятельность», схематичное представление ориентировочной основы соответствующих им действий. Определение целей работы над темой. Анализ и обсуждение модели педагогической деятельности учителя начальных классов. Самоанализ и самооценка уровня своего профессионализма. Формулирование запроса на консультацию. Взаимооценка учителями уровня профессиональной компетентности. Обсуждение и анализ процесса и результатов рефлексивной самооценки. Уточнение целей и задач профессионального саморазвития. Проектирование профессионального саморазвития
Формы представления результатов самоанализа	Целеполагание участников работы. Анализ форм фиксации результатов самоанализа: творческий отчет учителя; обобщение и самообобщение опыта работы; демонстрационный урок; открытый урок; педагогическая мастерская; выставка педагогических достижений учителя; презентация опыта работы учителя; видеосалон, педагогический дневник, заявление и представление на категориальную аттестацию и т.д. Выбор учителем формы представления результатов своей деятельности. Формулирование запроса на консультацию. Подготовка и представление результатов самоанализа педагогической деятельности. Анализ итогов работы над темой
Аттестация учителей	Целеобразование участников семинара. Изучение положения и нормативных документов об аттестации педагогических кадров. Формулировка запроса на консультацию. Планирование своего участия в аттестации. Выбор и подготовка формы презентации своих достижений. Анализ участия в аттестации педагогов школы (своей).
Итоги деятельности методической системы помощи начинающему учителю	Индивидуальный анализ учителями процесса и результатов своего участия в методической работе школы. Оценка качества методической работы. Определение проблем, требующих решения на следующем этапе. Корректировка (на основе анализа) программы введения в должность начинающих учителей

Эта схема не исчерпывает всех видов методической работы в школе с начинающими учителями и, в зависимости от конкретных условий, может быть обогащена как по тематике, так и по формам реализации.

Принципиальным в реализации схемы является: деятельностная логика, предусматривающая включение каждого в определение лично значимой цели, в процедуры рефлексивного анализа, моделирования и проектирования фрагментов собственной педагогической деятельности в рамках коллективного проектирования, оценивания ценности и личностной значимости способа получения результата. Принцип открытости в деятельности каждой из точек школьной сети методической помощи учителю и возможность движения по ним на основе самоопределения. Работа над каждой из тем предполагает анализ педагогической литературы с целью выявления оснований для практической разработки проблемы. Индивидуальная работа каждого из участников согласуется в рамках коллективного проекта.

Существуют разнообразные формы работы с молодыми специалистами. 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;
- мастер-классы

Именно такие формы работы 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. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы использовать в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и начинающих учителей, которые помогут друг другу.

Работа с начинающими учителями будет более эффективной, если администрация школы и наставники вместе с начинающим педагогом подготовят различные «памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- работа с одаренными учащимися, методика подготовки их к олимпиадам, конференциям, конкурсам различного уровня;
- 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.

Эффективной формой сотрудничества может стать создание начинающим педагогом своего портфолио, 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 использовано и как форма полного и разностороннего представления начинающего учителя к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно самому начинающему педагогу подходить к отбору форм и методов работы в профессиональном сообществе, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в своей профессиональной деятельности.

Эффективной формой работы может стать деятельность клуба «Школа начинающего учителя» (Приложение 1).

Наставничество может быть оформлено в виде циклограммы методической работы с вновь пришедшим педагогом.

*Примерная циклограмма методической работы в школе (школьном округе)
с вновь пришедшими начинающими учителями*

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Первое направление работы		
Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства образования и науки Российской Федерации локальных актов школы, включающих в себя Устав школы, программу развития, основную образовательную программу, положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы по научной организации труда. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков начинающего учителя. Заполнение информационной карточки листа карьеры начинающего учителя	Сентябрь
Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	Октябрь
Современный урок. Требования к его организации	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе	Ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Положение об итоговой и промежуточной аттестации. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степеней обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	Декабрь
Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей). Ознакомление с работами психологов: Л. Выгодского, В. Давыдова, Л. Занкова, П. Гальперина	Февраль
Самообразование учителя – лучшее обучение	Выбор методической темы. Начинающим учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, оценивается их роль и значение в совершенствовании работы школы, проводится тренинг, как спланировать работу над методической темой на год	Апрель
Бенефис молодого учителя	Проводится неделя начинающего учителя, по завершении которой организуется проведение творческого отчётного вечера-концерта, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлечённых, инициативных людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет учителя-наставника	Май
Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
2. Второе направление работы		
Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Классное руководство. Составление характеристики класса с учё-	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения	Ноябрь

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
том возрастных особенностей учащихся	эффективности воспитательной системы класса). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Даётся опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. Портфолио учащегося	
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Трехдиагональная дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценки урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов начинающего учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока	Январь
Анализ урока	Трехдиагональная дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы начинающему учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
Методическая выставка достижений молодого учителя	Уровень профессионализма начинающего учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности	Май
Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
3. Третье направление работы		
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого (приложение)	Ноябрь
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	Декабрь
Внеклассная работа по предмету. Научно-исследовательская деятельность. Методика работы с одаренными детьми	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность исследовательская деятельность. Методика работы с одаренными детьми педагогов	Февраль
Профильное обучение. Профорентация.	Концепция мультипрофильного обучения. Социальный заказ общества и модель выпускника школы	Апрель
Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажера»	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Портфолио начинающего учителя. Анализ карьерных перспектив начинающего учителя. Чему наставник научился у начинающего учителя? Клятва-напутствие начинающего учителя	

Процесс осуществления наставничества может быть представлен в этапах реализации плана личного развития начинающих учителей. В этом случае можно выделить несколько стадий квалифицированного наставничества:

1. Утверждение плана личного развития

Ответственность за разработку плана личного развития лежит на начинающем специалисте. Наставник может включаться в работу на любой стадии в период подготовки плана, но его роль ограничивается помощью в утверждении плана, осуществляемой в виде руководства, обеспечения информацией и роли «экрана». Наставник не несёт прямой ответственности за профессионализм ученика, хотя в контексте квалификационного наставничества от него часто требуется следовать установленным инструкциям.

Наставник должен готовиться к своей роли, анализируя, определяя и предвидя вероятные потребности, которые появятся у начинающего учителя в ходе достижения целей обучения и развития.

Наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы начинающего учителя, включая личные убеждения, способности, стремления и предпочитаемые стили обучения.

Наставник должен содействовать развитию самосознания начинающего специалиста, показывая ему, как самооценка и постановка прямых вопросов помогают достижению этой цели.

Одна из ключевых областей, в которых помощь наставника может быть особо ценна, это проверка соответствия целей обучения и развития. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, уместными в данных условиях и рассчитанными по срокам достижения; реалистичные на короткий срок. Даже продолжительную квалификационную программу проще и эффективнее проходить в несколько коротких, поддающихся управлению стадий.

2. Поощрение самостоятельного управления обучением

Одной из характеристик хорошего плана личностного развития является степень допустимого самоуправления этим процессом. Однако обычно не все начинающие учителя обладают достаточным опытом, чтобы справиться с реализацией плана. Наставник может в нужный момент давать чёткие объяснения и напоминать о дополнительных вариантах, которые могут оказаться доступными и полезными.

Начинающего учителя следует поощрять прорабатывать собственные решения в любой возникшей на рабочем месте ситуации и применять их к любой проблеме, в которую вовлечены непосредственный начальник или коллеги. Наставник – это экран, а не уполномоченный по разрешению конфликтов. Непосредственно вмешиваться в конфликт ему следует лишь в самых крайних случаях. Принятие истинно объективной, конфиденциальной и беспристрастной роли не всегда легко осуществимо на практике, но это необходимо для успеха деятельности.

3. Обеспечение поддержки в ходе реализации плана личностного развития

Стиль, используемый наставником при осуществлении руководства и предоставлении информации, имеет определяющее значение. Важны временной режим, темп и уровень обучения, но то, против чего необходимо бороться, – это опасность навязывания начинающему учителю естественных предпочтений наставника.

Никто не ждёт от наставника компетентности во всех областях знаний, и он должен быть готов к тому, чтобы предложить начинающему учителю альтернативные и, возможно, более адекватные источники информации.

Ключевой (основной) ролью наставника является помощь начинающему учителю в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе, что в некоторых случаях приводит к таким же результатам, как порицание, ощущение вины и возникновение чувства собственной некомпетентности. Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания, осуждения и риска. Это позволяет наставнику научить начинающего учителя относиться к ошибкам и провалам как к возможностям для обучения. При должной работе с этими ситуациями они часто становятся источниками ярких впечатлений, способствующих обучению.

4. Помощь в оценке успеха

Наставники могут использовать рефлексивные вопросы для того, чтобы помочь начинающему специалисту проанализировать причины возникновения любых препятствий для обучения, а также подчёркивать преимущества, которые приобрели сами начинающие учителя и школа в целом в ходе реализации плана личного развития.

Формальные отношения наставничества обычно заканчиваются. Чаще всего это происходит, когда начинающий учитель достигает некой профессиональной квалификации.

Очень важно признать достижения, полученные всеми сторонами в процессе общения. Процесс адаптации начинающего учителя к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели современных образовательных результатов находятся на базовом уровне.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ШЕФСТВУ-НАСТАВНИЧЕСТВУ образовательных организаций и общественно-профессиональных объединений Алтайского края

Одной из важных составляющих частей реализуемой в Алтайском крае долгосрочной региональной образовательной политики является реализация комплекса мер, направленных на развитие кадрового потенциала, привлечение в систему образования молодых специалистов и реализацию мер по их социальной поддержке. В рамках развивающейся в крае системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в общеобразовательные организации и их закреплению на местах трудоустройства, решаются задачи формирования профессиональной направленности у выпускников организаций высшего и среднего профессионального педагогического образования, оказания методической и социальной поддержки начинающему учителю в период профессионального становления.

Шефство-наставничество над начинающими свой профессиональный путь учителями в образовательной организации позволяет максимально конкретизировать и своевременно оказать необходимую поддержку.

Кроме того, на уровне края и образовательных округов над решением названных задач активно работают профессиональные общественные объединения. В качестве примера можно назвать ассоциацию молодых педагогов Алтайского края (далее – Ассоциация), клуб лауреатов премии Губернатора Алтайского края имени С. П. Титова и др.

Ассоциация, по словам Т. С. Янкиной, её руководителя, постепенно становится площадкой, где молодой педагог имеет возможность самосовершенствоваться. Благодаря поддержке со стороны опытных коллег, а также вниманию Администрации края, за четыре года был реализован целый ряд мероприятий, позволяющих молодым педагогам расти профессионально, быть информированными о происходящих изменениях в системе образования края, принимать участие в обсуждении нормативных правовых актов разных уровней, регламентирующих деятельность системы образования Алтайского края.

Все понимают, что современный учитель должен иметь возможность профессионального роста. Такую возможность дает и Ассоциация, по инициативе которой уже был проведен ряд стажировок, вебинаров, конкурсов профессионального мастерства, в том числе и краевой конкурс «Педагогический дебют».

В рамках муниципальных объединений молодых учителей проводятся школы начинающего педагога, обучающие семинары, встречи, мастер-классы опытных учителей-наставников.

Существует ряд краевых, окружных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства для начинающих педагогов. Так, в краевом конкурсе на получение денежного поощрения лучшими педагогическими работниками краевых государственных и муниципальных образовательных организаций есть отдельная номинация для молодых специалистов, в которой ежегодно вручается 4 денежных поощрения, в размере 50 тыс. рублей каждое, лучшим педагогам, имеющим стаж работы по специальности от 1 года до 3-х лет, активно применяющим инновационные образовательные технологии в процессе обучения учащихся (воспитанников, студентов).

С 2014 года в рамках конкурса «Учитель года Алтая» проводится конкурс для учителей со стажем работы до трех лет «Педагогический дебют». Первым его победителем стала Олеся Отмашкина – учитель иностранного языка Правдинской общеобразовательной основной школы Первомайского района. Она представляла край на Всероссийском этапе конкурса и стала одной из десяти победителей. В 2015 году в конкурсе победила Алла Сергеевна Швецова, учитель начальных классов МКОУ «Мирная СОШ» Зонального района, которая вошла в число лауреатов Всероссийского конкурса «Педагогический дебют – 2015».

Участие в конкурсах – это не только прекрасная возможность для начинающего педагога проявить себя, раскрыть свой творческий потенциал, но и кратчайший путь к самоутверждению и самоопределению в профессии. В целом реализация комплексного плана мероприятий по привлечению молодых специалистов в муниципальные общеобразовательные организации способствует формированию положительной динамики прибытия молодых специалистов в систему образования Алтайского края (на 36 %).

Участие в любом из этих проектов невозможно без помощи, а иногда и без инициативы наставника, который должен понимать, что успех его подопечного – лучшая оценка его труда.

В процессе организации работы по шефству-наставничеству, при отборе кандидатуры наставника целесообразно использовать характеристику его компетентности в контексте профессионального стандарта «Педагог».

Далее предлагается лист самооценки компетентности педагога-наставника, с помощью которого сам педагог может оценить свой потенциал для работы в качестве наставника.

Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог–наставник»

Ф. И. О. _____
Образовательная организация _____
имеющаяся квалификационная категория _____
Дата установления квалификационной категории _____

Уважаемый коллега!

В процессе самоанализа Вам предстоит оценить собственную компетентность в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог» по уровню «педагог–наставник».

Вам предлагается проанализировать свою профессиональную деятельность и оценить степень владения компетенциями, необходимыми для учителя основной школы, претендующего на звание «педагога–наставника», используя 3-х балльную шкалу:

- 0 баллов – компетенция не выражена,
- 1 балл – компетенция слабо выражена,
- 2 балла – компетенция явно выражена.

Отмечайте баллы в соответствующей колонке.

В колонке комментариев целесообразно конкретизировать, что именно в данной компетенции у Вас вызывает трудности или чему именно Вы можете научить других.

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»			
1.	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
2.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования. Осуществление наставнической деятельности по вопросам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования		
3.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		
4.	Планирование и проведение учебных занятий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам планирования и проведения учебных занятий		
5.	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Осуществление наставнической деятельности по вопросам анализа эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
6.	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам ор-		

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
	ганизации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
7.	Формирование универсальных учебных действий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам формирования универсальных учебных действий у обучающихся		
8.	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования навыков, связанных с ИКТ		
9.	Формирование мотивации к обучению. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования мотивации к обучению		
10.	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			
11.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Готовность к осуществлению деятельности по вопросам регулирования поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
12.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы и их использования как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
13.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам постановки воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся		
14.	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения и принятия четких правил поведения обучающимися		
15.	Проектирование и реализация воспитательных программ. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам проектирования и реализации воспитательных программ на основе ФГОС общего образования		
16.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка		
17.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка). Готовность к осуществлению наставнической деятельности в проектировании ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
18.	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления		
19.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в создании, поддержании уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
20.	Развитие у обучающихся познавательной активности, формирование гражданской позиции, способности к труду, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области развития у учащихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
21.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
22.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам использования конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка		
Трудовая функция «Развивающая деятельность»			
23.	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
24.	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки параметров и проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработки программ профилактики различных форм насилия в школе		
25.	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по применению инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
26.	Освоение и применение педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по освоению и применению педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью		
27.	Оказание адресной помощи обучающимся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оказания адресной помощи обучающимся		
28.	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации взаимодействия педагогов с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		
29.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки (совместно с другими специалистами) и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		
30.	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
31.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся		

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
	культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
32.	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования и реализации программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
33.	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		
Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»			
34.	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
35.	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных способов его обучения и развития		
36.	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся		
37.	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам планирования специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования		
38.	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам применения специальных языковых программ, программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения		
39.	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам совместного с учащимися использования иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения		

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
40.	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.		
	Итого баллов		

При итоговой оценке от 96 до 120 баллов – соответствие статусному званию «педагог-наставник».

Примерное положение о шефстве-наставничестве над начинающими учителями в образовательной организации

I. Общие положения

1.1. Наставничество – составляющая программы адаптации и профессионального образования начинающих учителей.

1.2. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих профессионализмом, аттестованных на первую или высшую квалификационные категории;
- имеющих стабильные показатели в работе
- обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении и желающих быть наставником;
- имеющих, как правило, высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 10 лет;

1.3. Наставник должен владеть способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, иметь системное представление о педагогической деятельности и работе школы, может иметь одновременно не более двух подшефных.

1.4. Организация наставничества оформляется приказом руководителя образовательной организации.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи начинающим учителям в их профессиональном становлении, формирование в образовательной организации кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются

- привитие начинающим учителям интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- ускорение процесса адаптации к корпоративной культуре образовательной организации, правилам поведения в образовательной организации ;
- ускорение процесса профессионального становления начинающего учителя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности;
- развитие у начинающего учителя потребности в проектировании своего профессионального роста, в совершенствовании профессиональной компетентности.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Руководитель методического объединения подбирает наставника

3.2. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по научно-методической или учебно-методической работе и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора.

3.3. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения начинающего учителя на определенную должность.

3.4. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогических работников школы:

- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

- учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной программе).

3.5. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях

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

3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение начинающим учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.7. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

IV. Обязанности наставника

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего учителя по занимаемой должности

4.2. Знакомить начинающего учителя с традициями образовательной организации, приобщать к общественной жизни образовательной организации.

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка).

4.4. Разрабатывать и утверждать совместно с начинающим учителем план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу и оказывать необходимую помощь.

4.5. Изучать деловые и нравственные качества начинающего учителя:

- его отношение к работе, коллективу;
- отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;
- деловые и нравственные качества начинающего учителя – его увлечения, склонности, круг досугового общения.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Помогать в развитии положительных качеств начинающего учителя:

в т. ч. личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего учителя: вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим учителем учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.10. Периодически докладывать на заседании методического объединения о процессе адаптации начинающего учителя, результатах его труда.

4.11. Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего учителя с заключением о результатах и с предложениями по дальнейшей работе, дальнейшему карьерному росту.

4.12. Отчитываться о проделанной работе на заседании методического совета (методического объединения).

V. Права наставника

5.1. Подключать с согласия методиста (заместителя директора по научно-методической работе, руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительной помощи начинающему учителю.

5.2. Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности начинающего учителя.

5.3. Изучать как устные, так и письменные рефлексивные отчеты начинающего учителя.

5.4. Ходатайствовать перед администрацией образовательной организации о поощрении начинающего учителя.

5.5. При наличии веских обстоятельств отказаться от выполнения функций наставника.

VI. Обязанности начинающего учителя

6.1. Начинающий учитель обязан:

- изучать Закон РФ от 29.12. 2012. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности; структуру, штаты, особенности деятельности школы;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителями методического объединения.

VII. Права начинающего учителя

7.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку своей работы, давать по ним пояснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с совершенствованием педагогической деятельностью.

7.5. Повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

7.8. Работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками.

VIII. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора ОУ по учебно-воспитательной (методической) работе.

8.2. Заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной, научно-методической работе обязан:

- представить назначенного начинающего учителя учителям школы;
- объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы начинающего учителя с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и начинающим учителем;
- организовать повышение квалификации наставников, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающим учителем;
- организовать изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества в образовательном учреждении; определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с начинающими учителями: несут руководители методических объединений.

8.4. Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставников и начинающего учителя;
- провести инструктаж наставников и начинающих учителей;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника; заслушивать и утверждать на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представлять их заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной, научно-методической работе.

IX. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- переписка по вопросам наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества начинающий учитель в течение 10 дней должен отчитаться о выполнении плана на заседании методического совета (методического объединения) и предъявить план профессионального становления с оценкой и отзывом, с предложениями по дальнейшей работе начинающего учителя, представленным наставником.

Х. Моральное и материальное поощрение наставников

10.1. В целях материального поощрения наставнику с момента выхода приказа о его назначении начисляется ежемесячная стимулирующая надбавка, размер которой определяется в положении образовательной организации о стимулирующих выплатах.

10.2. Наставники, победившие в конкурсе на звание «Лучший наставник района» поощряются в порядке, предусмотренном условиями конкурса.

Из опыта работы с начинающими учителями в сельской малокомплектной школе

Привлечение и закрепление в сельской малокомплектной школе молодых специалистов является одной из наиболее актуальных и трудноразрешимых задач для организаторов образования всех уровней.

Успешность её реализации зависит от множества факторов, но основывается, прежде всего, на том, насколько полно и тщательно продуман, составлен и реализован план комплексного поэтапного сопровождения процесса адаптации и развития профессионализма начинающего учителя. Предлагаемая модель, основанная на опыте работы с начинающими учителями МБОУ «Чернокурьянская СОШ» Мамонтовского района в 2011–2014 гг., может способствовать решению этой задачи.

Проблема возникла в связи с тем, что в школьный коллектив практически одновременно влились сразу пять начинающих учителей разных специальностей, с различным уровнем образования, с разной степенью готовности и желания работать в школе. Облегчало положение то обстоятельство, что трое из пяти молодых специалистов были выпускниками данной школы и знание их возможностей, способностей и характеров позволяло максимально реально спланировать работу с ними и существенно снижало остроту адаптационных процессов.

Вторым положительным аспектом было то, что трое из пяти начинающих специалистов являлись получателями краевого единовременного пособия, пособия муниципалитета, ежемесячных доплат к ставке в течение первых трех лет и таким образом были настроены на работу в сельской малокомплектной школе как минимум в течение обусловленного договором периода (3 года).

Администрацией школы был разработан план работы с начинающими учителями, который, помимо методического сопровождения, включал организацию клуба и школы молодых учителей. Был разработан и приказами директора утвержден соответствующий пакет локальных актов.

Выполнение поставленных целей и задач осуществлялось по следующим направлениям:

1. Знакомство с нормативными документами.

2. Диагностика затруднений начинающих педагогов. Посредством анкетирования, анализа документации и наблюдения за работой начинающих учителей проводилось изучение затруднений в педагогической деятельности (составление рабочих программ, способы организации урочной и внеурочной деятельности учащихся и т.д.). По результатам диагностик оказывалась оперативная методическая помощь и вносились коррективы в планы сопровождения начинающих педагогов.

3. Включение в методическую работу. В школе были созданы условия для профессионального роста начинающих учителей. Они получали как консультативную методическую помощь, так и посещали уроки опытных учителей, входили в состав проблемных групп по введению Федерального государственного образовательного стандарта в начальной школе и в группу «Инновация» по использованию информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательном процессе, готовили сообщения на педсоветы. Ежегодно проводились методические недели начинающего учителя.

4. Внутришкольный контроль за работой начинающих учителей осуществлялся в соответствии с планом работы школы с целью выявления затруднений учителя, оказания ему методической помощи. По итогам контроля вносились корректировки в план работы с каждым учителем, давались конкретные рекомендации по преодолению выявленных проблем и оказывалась помощь в их реализации. В обязательном порядке отмечались любые профессиональные достижения.

5. Включение во внеурочную деятельность по предмету. С первого года работы начинающие учителя при поддержке наставника проводили предметные недели, включающие проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий в разнообразных формах: викторины, заочные экскурсии, брейн-ринг, клуб знатоков, конкурс чтецов, и т. д. Важное место отводилось вовлечению начинающих учителей в организацию научно-исследовательской работы с одаренными учащимися, участию в конференции школьного научного общества учащихся, в программе «Будущее Алтая», во всероссийских конкурсах, конференциях и олимпиадах. Молодые учителя вели предметные кружки, являлись координаторами межрегиональных интеллектуальных марафонов и конкурсов.

6. Участие в конкурсах профессионального мастерства и в других мероприятиях. Начинающие учителя результативно участвовали в конкурсах профессионального мастерства разных уровней:

- систематическое участие и победа в муниципальном конкурсе «Учитель года»;
- участие в районном дистанционном конкурсе учителей биологии «Компетентностно-ориентированный урок» (2013 г.);
- участие в окружном конкурсе Каменского образовательного округа «Мастерская молодого учителя» (2014 г.);
- победа двух учителей в краевом конкурсе краевых государственных и муниципальных образовательных организаций в номинации «Молодые специалисты» в 2012 и 2014 гг.;
- победа в краевом дистанционном конкурсе сторителлинга «Моя история» (2013 г.);
- участие трех учителей школы в XIII краевой спартакиаде педагогических работников (2013 г.);
- участие во Всероссийском конкурсе молодых учителей биологии, математики, химии фонда «Династия» (2012 г.);
- участие двух учителей во Всероссийском конкурсе профессионального самоопределения молодежи «Моя профессиональная траектория» (Федеральное агентство по делам молодежи, 2013 г.);
- участие в течение трех лет подряд учителя химии в работе летней школы народного учителя РФ Р. А. Коркиной;

Опыт показывает, что чем активнее начинающий педагог участвует в подобных мероприятиях, тем быстрее идет процесс его вхождения в профессию, тем значимее его достижения в организации урока и внеурочной деятельности, но, к сожалению, не все они в студенческие годы приобрели опыт и навыки участия в конкурсах, конференциях и научно-исследовательской работе.

7. Организация участия в:

- праздничном посвящении в учителя;
- выпуске школьной газеты начинающих учителей «Будь в курсе»;
- создании и работе функционирующих на базе школы школьного и районного клубов начинающих учителей;
- работе краевой ассоциации молодых учителей;
- систематическом освещении работы в постоянно действующих в районной газете и на школьном сайте рубриках «Клуб молодого учителя» (<http://oo609z.ucoz.ru/>).

8. Организация досуга начинающих учителей. В школе имеются спортивный и тренажерный залы, лыжная база, стадион, где начинающие учителя с пользой для здоровья проводят свободное время. Они самые активные участники школьных и сельских мероприятий: праздников, школьных вечеров, конкурсов, КВН и т. д., сами являются организаторами многих мероприятий, где пробуют раскрыть свои таланты и способности. На базе школы проводится туристический слёт начинающих учителей района.

Опираясь на спонсорскую помощь фермеров и предпринимателей села и района, школа организует для начинающих учителей поездки в с. Сrostки, на родину В. М. Шукшина, в с. Полковниково, на родину космонавта Г. С. Титова.

Таким образом, в школе были созданы благоприятные условия для адаптации начинающих педагогов и возможности их закрепления, для развития внутренних мотивов педагогического роста, формирования личности педагога, способной к самообразованию, саморазвитию.

Модель и результаты ее реализации получили высокую экспертную оценку на Всероссийском конкурсе на присуждение Премии «Траектория» за лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодежи, учрежденном Федеральным агентством по делам молодежи при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации и Департамента образования г. Москвы в 2013 году (I место в номинации «Шефство-наставничество») и включена в каталог лучших российских практик по профессиональному самоопределению молодежи (<http://proftraektoriya.ru/>);

- отработана система управления процессом адаптации начинающих учителей в условиях сельской школы;
- отработан методический инструментарий сопровождения процесса освоения учителем основ профессионального мастерства. Работа школы в режиме инновационной стажерской площадки по теме «Социально-профессиональная адаптация молодого учителя в сельской малокомплектной школе: проблемы и решения» показала, что предлагаемые новации применимы для использования в любой сельской малокомплектной школе и, при правильном учёте специфики конкретного учреждения, дадут положительный результат.

Вместе – к успеху: из опыта работы МКОУ «Тальменская средняя общеобразовательная школа № 3»

Работа с начинающими учителями – одно из приоритетных направлений в деятельности МКОУ «Тальменская средняя общеобразовательная школа № 3». Как показывает практика, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания начинающие учителя испытывают на этапе вхождения в профессию. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Те учителя, которые в первый год своей работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя ненужными, «брошенными на произвол судьбы». Начинаящий учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Может случиться так, что тревожность из ситуативной превратится в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью, станет привычным состоянием. Такой учитель не способен на творчество, на внедрение инноваций. Чтобы этого не произошло, начинающим учителям мы целенаправленно помогаем.

Сегодня в школе, когда в число приоритетных ценностей попали независимость, свобода выбора, возможность творчества, поиска, начинающие учителя нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую поддержку.

Изначально работа с начинающими педагогами проводилась через разовые мероприятия по повышению профессионального мастерства, затем работа приобрела системный характер. Сегодня в школе успешно функционирует служба наставничества, в которую входят опытные учителя-предметники, педагог-психолог, руководители школьных инновационных команд, методических объединений. Руководит службой заместитель директора по научно-методической работе. Деятельность службы строится на основе программы «Вместе к успеху», которая нацелена на создание среды для развития внутренних мотивов педагогического роста, формирования личности педагога способной к самообразованию и саморазвитию.

Новизна опыта заключается в создании специальной целостной системы адаптации и становления начинающих учителей, целенаправленной комплексной работы по выявлению и развитию их потенциала, что обеспечивает:

- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности начинающего педагога в период его профессиональной адаптации;
- оказание всесторонней помощи при решении вопросов и затруднений, возникающих в процессе работы;
- привлечение всех педагогов к решению задач развития школы: реализация программ, проектов в сотрудничестве;
- организацию разноплановой и как можно более объективной (в том числе с привлечением независимых экспертов) экспертизы профессиональной деятельности педагога;
- создание условий профессионального роста педагога, развития его педагогической компетентности.

Формы работы с начинающими учителями: индивидуальное сопровождение (консультация, собеседование, творческий отчет, составление и анализ поурочных методических разработок, формирование портфолио), групповое сопровождение (тренинги, консультации, семинары, конференции, открытые уроки, взаимопосещение занятий, творческие мастерские, профессиональные конкурсы).

Обязанности членов службы наставничества в работе с начинающим учителем.

Директор:

- знакомит с Уставом школы, ее структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;
- дает характеристику детского коллектива школы;
- разъясняет ему права и обязанности учителя, записанные в Законе об образовании;
- определяет его должностные обязанности;
- знакомит с оплатой труда учителя (согласно штатному расписанию) и учебной нагрузкой;
- назначает из числа лучших учителей соответствующей специальности наставника.

Заместитель директора по научно-методической работе :

- знакомит начинающего учителя с условиями труда, кабинетами школы, определяет рабочее место;
- в расписании уроков предусматривает необходимость взаимного посещения уроков начинающим учителем и его наставником;
- проводит предварительную работу в классах, где будет работать начинающий учитель и представляет его учащимся;
- утверждает индивидуальный план адаптации начинающего учителя с учетом методической темы, над которой работает школа;
- контролирует деятельность наставника (если сам не является его наставником);
- планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых начинающим учителем;
- организует обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающими учителями;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в школе;
- определяет меры поощрения наставников.

Руководитель методического объединения:

- проводит индивидуальные собеседования с начинающим учителем;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя методического объединения, с планом работы методического объединения;
- рассматривает на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- проводит инструктаж наставников и начинающих учителей;
- обеспечивает возможность осуществления наставником своих обязанностей;
- осуществляет систематический контроль работы наставника;
- заслушивает и утверждает на заседании методического объединения отчеты начинающего учителя и наставника и представляет их заместителю директора по НМР.

Наставник:

- изучает нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- составляет план работы с начинающими учителями после согласования с руководителем методического объединения учителей и заместителем директора НМР;
- изучает личностные качества начинающих учителей;
- способствует созданию оптимальных условий для адаптации начинающего учителя в педагогическом коллективе;
- оказывает помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и учителей-новаторов и затем анализирует их;
- привлекает начинающего учителя к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлять рабочую программу и вести другие учебно-методические документы по предмету;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса;
- знакомит с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их анализ;
- выносит на обсуждение на заседании МО педагогическую деятельность начинающего учителя и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Наставник оказывает начинающему учителю повседневную помощь в приобретении профессионально – педагогических знаний, умений и навыков, контролирует выполнение индивидуального плана, составляет развернутую характеристику начинающего учителя. Для этого разрабатывается план работы наставника с начинающим педагогом.

Педагог-психолог осуществляет:

- психологическую диагностику профессионально важных свойств и качеств начинающих педагогов;

- консультирование в области профессиональной деятельности;
- передачу педагогам социально-психологических знаний;
- выявление уровня личностной тревожности;
- проведение психологических тестов, позволяющих выявить особенности протекания адаптации и анализ их результатов.

Ежегодно в нашу школу приходят начинающие учителя, не имеющие стажа работы и квалификации, педагоги из других школ. Поэтому и возникает необходимость в разработке системы вхождения в коллектив новых его коллег, которая посвящена анализу наиболее типичных затруднений начинающих учителей в своей преподавательской деятельности и поиску путей их преодоления. С позиции системного подхода работу с начинающими учителями можно представить как процесс самостоятельной деятельности всех членов службы наставничества: организация, руководство и управление повышением профессионального уровня учителей. Работа с начинающими учителями, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд мероприятий, обязательных для адаптации учителя в профессии и педагогическом коллективе (таблица 4).

Таблица 4

Этапы адаптации начинающего учителя в профессии

<i>Основные мероприятия</i>	<i>Кто осуществляет</i>	<i>Форма работы</i>	<i>Результат</i>
1 этап-организационный (1–2 месяца)			
Знакомство со школой, ее структурой, с педагогическим коллективом	Директор, руководитель службы наставничества	Собеседование, обзорная экскурсия, публичное представление	Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы
Знакомство с локальными документами правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями	Директор, заместитель директора по УВР, ВР руководитель службы наставничества	Собеседование, самостоятельное изучение документации	Ознакомление с документами
Проведение первичного, вводного инструктажей на рабочем месте	Ответственный за технику безопасности	Собеседование	Получение инструкций
Закрепление педагога-наставника, входящего в службу наставничества	Руководитель службы наставничества	Собеседование, знакомство	Приказ директора о назначении наставника
Знакомство с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда	Педагог-наставник, педагог-психолог, руководители школьных инновационных команд	Беседа, знакомство с документацией	Психологическая готовность к вступлению в должность
2 этап – вхождение в должность, начало активной деятельности (1-й год работы)			
Знакомство с особенностями деятельности школы, приоритетными направлениями и результатами ее развития, методического объединения, психологической службы	Руководитель службы наставничества руководитель школьного предметного методического объединения, педагог-психолог	Презентация	Определение стратегических ориентиров в профессии
Оказание помощи в вопросах методики преподавания, специфики учебного процесса и оценивания результатов обучения учащихся, работа с учебно-лабораторным оборудованием	Заместитель директора по УВР, руководитель школьного предметного методического объединения	Консультирование, стажировки, взаимопосещение уроков и внеурочных занятий	План саморазвития План-график посещения и взаимопосещения уроков. Приобретение навыков проектирования уроков
Включение в работу творческих групп, инновационных команд	Руководитель службы наставничества педагог-наставник, руководители школьных инновационных команд	Заседания, рабочие совещания, выполнение поручений	Развитие самостоятельности и ответственности и исполнительской дисциплины
Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности	Заместитель директора по НМР	Процедура аттестации	Подтверждения соответствия занимаемой должности
Получение первичной информации о прохождении процесса адаптации	Руководитель службы наставничества	Собеседование, анкетирование	Получение данных и корректировка процесса адаптации

<i>Основные мероприятия</i>	<i>Кто осуществляет</i>	<i>Форма работы</i>	<i>Результат</i>
3 этап-профессиональное становление и развитие (2-й год работы)			
Участие в школьных конкурсах «Учитель года», «Открытый урок», в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Педагог-наставник	Очное и заочное участие	Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии
Создание условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности	Руководитель службы наставничества, педагог-наставник	Собеседования, индивидуальное консультирование, мастер-классы.	Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии
Выявление мотивов молодого учителя, побуждающих к профессиональному росту	Руководитель службы наставничества	Собеседование, анкетирование	Получение данных и корректировка процесса адаптации
Прохождение аттестации на первую квалификационную категорию	Заместитель директора по НМР	Процедура аттестации	Определение соответствия заявленной категории
4 этап – рефлексивно-оценочный (3-й год работы)			
Подведение итогов адаптации	Руководитель службы наставничества	Анкетирование, собеседование, анализ полученного опыта	Анализ успешности адаптации

Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки.

На успех профессиональной адаптации указывают показатели:

- в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;
- уровень овладения педагогом знаниями и навыками, необходимыми для работы;
- в какой степени закончен ориентировочный этап, этап знакомства с новой должностью;
- каковы мотивы выбора данной профессии;
- насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);
- насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;
- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;
- в какой степени педагог удовлетворен системой материального и морального стимулирования;
- какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога.

В общем виде процесс адаптации начинающими учителями отслеживается через лист экспертизы (таблица 5)

Таблица 5

Экспертный лист адаптации молодого специалиста в школе

<i>Этап</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результат</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка педагога-наставника</i>
			<i>в баллах (0 - нет, 1 - да)</i>	
1 этап	Инструктажи; собеседования с администрацией; определение педагога-наставника	Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы;		
		Проведение инструктажей		
		Знание локальных актов		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей		
2 этап	Включение в работу методического объединения школы, района; аттестация на соответствие занимаемой должности; проектирование и посещение уроков; помощь в организации процесса обучения; становление в качестве классного руководителя	Положительная динамика успеваемости учащихся		
		Составление плана саморазвития		
		Отсутствие конфликтов с коллегами и родителями		
		Включение в творческие группы		
		Приобретение навыков проектирования уроков		
		Реализация собственных педагогических инициатив		

Этап	Мероприятия	Результат	Самооценка	Оценка педагога-наставника
			в баллах (0 - нет, 1 - да)	
		Сохранение и укрепление здоровья учителя		
3 этап	Участие в профессиональных конкурсах; публикации статей и методических разработок; участие учеников в предметных олимпиадах и конкурсах; аттестация на первую квалификационную категорию	Победа (призовое место) в профессиональных конкурсах		
		Наличие публикаций		
		Победы учеников в предметных олимпиадах и конкурсах		
		Наличие публичных выступлений		
ИТОГО				
СРЕДНИЙ БАЛЛ				

Примечание. Подсчитывается итоговый балл по самооценке и оценке педагога наставника, далее высчитывается средняя двух оценок.

0–4 балла – низкий уровень адаптации;

5–10 – баллов средний уровень адаптации;

11–15 баллов – высокий уровень адаптации.

По итогам заполнения листа экспертизы руководитель службы наставничества в ходе собеседования с начинающим учителем и педагогом-наставником делает вывод об успешности процесса адаптации начинающих учителей, освещает данный вопрос на рабочем заседании службы наставничества, где принимаются управленческие решения по дальнейшим мероприятиям, связанным с профессиональным развитием учителя. На этом этапе видно, кто готов к совершенствованию, уверен в себе и доходит до уровня мастерства.

Результаты работы школы по наставничеству:

- выявлена и апробирована система адаптации и становления начинающих учителей;
- 100 % закрепление начинающих учителей в школе;
- развитие кадрового потенциала;
- признание результатов работы начинающих учителей педагогическим сообществом и общественностью;
- повышение имиджа школы.

Эстафета просветительства: из опыта работы клуба лауреатов премии имени С. П. Титова

В 2007 году в Алтайском крае была учреждена премия Губернатора Алтайского края имени видного сельского учителя – просветителя, краеведа, художника, музыканта, Степана Павловича Титова, внесшего большой вклад в социальное и культурное развитие села. Размер премии – 125 тысяч рублей. Уникальность её заключается в том, что она ежегодно вручается десяти лучшим сельским педагогам, которые помимо основной работы в школе считают своим долгом вести в течение многих лет систематическую, разнообразную, активную просветительскую деятельность, направленную на различные категории жителей села. Одна из номинаций конкурса «Пропаганда педагогических, гражданских знаний и передового опыта; шефство-наставничество»;

За годы проведения конкурса в нем приняло участие около тысячи сельских учителей. Восемьдесят из них стали победителями. По инициативе тех из них, для кого получение премии стало лишь определенным этапом в просветительской работе, был создан клуб лауреатов премии им. С. П. Титова, деятельность которого при поддержке Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края вскоре превратилось в широкий, планомерно организованный процесс, получивший в крае название «титовское движение». Оно включает в себя не только продолжение той работы, которой лауреат занимался до получения премии, но и коллективные действия клуба, направленные прежде всего на привлечение, закрепление и скорейшую адаптацию молодых учителей в сельских школах. Алтайского государственного педагогического университета, Алтайской государственной академии образования им. В. М. Шукшина с целью их ориентации на работу в сельской школе. В

первой такой встрече в Алтайской государственной академии образования им. В. М. Шукшина приняли участие Т. Я. Билан, А. В. Власов, Г. Е. Иванов, А. С. Леонтьев.

Встречу со студентами исторического факультета Алтайского государственного педагогического университета А. И. Гончарова и Г. Е. Иванов провели совместно с членами Ассоциации молодых педагогов Алтайского края.

В январе 2013 г. А. В. Власов и Г. Е. Иванов провели мастер-класс для молодых педагогов Мамонтовского и Тюменцевского районов в Чернокурьянской средней школе Мамонтовского района.

С сентября 2014 года встречи с молодыми учителями сельских школ стали проводиться регулярно в образовательных округах края в рамках специального проекта клуба «Эстафета просветительства».

10 сентября 2014 г. на базе казахской национальной школы с. Байгамут Благовещенского района, директором которой является лауреат премии С. Ш. Маусумбаев, состоялся семинар для молодых педагогов Славгородского образовательного округа по теме «От качества образования – к качеству жизни», в котором приняли участие 71 человек, в том числе 17 членов клуба и 13 молодых учителей из Кулундинского и Ключевского районов. В ходе семинара были представлены 4 презентационные площадки:

- «Кросскультурное образование в поликультурном социуме Алтайского края» (С. Ш. Маусумбаев, директор казахской национальной школы с. Байгамут);
- Итоги IX съезда работников образования Алтайского края «От качества образования – к качеству жизни» (Л. В. Хазова, учитель МБОУ «Кытмановская СОШ»);
- Движение общественно активных школ – новые проекты и перспективы» (Е. И. Литвинова, директор МБОУ «Черемновская СОШ», Павловский район);
- Проект «Тимуровцы информационного общества: ценностные контексты и механизм реализации в школах Алтайского края» (А. А. Митина, КГБУ ДПО АКЦПРО).

Молодые учителя Славгородского округа смогли ознакомиться с опытом ветеранов на их мастер-классах: «Колывань – территория сохранения исторической памяти» (учитель МБОУ «Колыванская СОШ» И. А. Антонова); «Зажечь светильник души красками» (учитель МБОУ «Романовская СОШ» Н. А. Чуприна); «Результаты и перспективы деятельности краевого поискового отряда «Алтай» (учитель ОБЖ МБОУ «Кулундинская СОШ № 3» Е. В. Щербанов); «Приобщение школьников к народному искусству через вышивку» (учитель МБОУ «Новоалтайская СОШ № 12» С. В. Гладышева); презентация авторского сборника «Посели в своей душе солнце!» (бывший учитель Гилево-Логовской СОШ Романовского района А. И. Бойко); «Перспективы и необходимость грантовой активности учителей и педагогов сельских образовательных учреждений» (учитель МБОУ «Крутихинская СОШ» М. Г. Ягунов).

8 октября в МБОУ «Шипуновская СОШ имени Луначарского» рамках I этапа краевого конкурса для одаренных школьников и молодежи «Будущее Алтая – 2014» прошел педагогический лекторий «Актуальные проблемы современной науки и техники. Организация работы с одаренными школьниками» для молодых педагогов, руководителей школьных научных обществ учащихся и учащихся общеобразовательных школ и центров дополнительного образования Алейского образовательного округа. Среди приглашенных были учащиеся, заинтересованные в проведении научных исследований, учителя начальной и средней школы, молодые специалисты школ, завучи и директора.

Основная задача лектория – заинтересовать молодых учителей и повысить их компетентность в области руководства исследовательскими проектами школьников, оказать им методическую помощь в организации работы с одаренными учащимися.

Члены клуба лауреатов премии имени С. П. Титова вместе с высококвалифицированными специалистами, преподавателями пяти ведущих организаций высшего образования, методистами Алтайского краевого центра информационно-технической работы, курирующего краевую программу работы с одаренными учащимися «Будущее Алтая», в рамках тематических секций прочитали педагогам края лекции, ответили на возникшие вопросы, проконсультировали по актуальным направлениям исследований, методике организации исследовательской работы, рассказали о достижениях алтайских школьников и их наставников, ознакомили с календарным планом мероприятий в рамках конкурса «Будущее Алтая».

В период работы лектория была организована информационно-методическая выставка с материалами краевого конкурса «Будущее Алтая» и федеральных конкурсов и олимпиад: «Шаг в будущее», «Старт в науку», «Первые шаги», «Созвездие», «Юность. Наука. Культура» и др.

24 октября в рамках совместного проекта клуба лауреатов премии им. С. П. Титова, Алтайской краевой ассоциации молодых педагогов, автономной некоммерческой организации «Центр проектных решений общественно-активных школ», эстафета просветительства прибыла в Павловский район. Тема семинара «Объединяя усилия на достижение нового качества образования: школа – центр

дополнительного образования – некоммерческие самодеятельные организации» вызвала большой интерес у молодых педагогов, приехавших в Павловский ДЮОЦ из разных школ Барнаульского учебного округа.

Задачами третьей эстафеты стали: презентация идей и проектов, реализованных участниками клуба лауреатов премии имени С. П. Титова вместе в сообществе молодых педагогов Барнаульского образовательного округа; формирование у них представлений об организации работы школы совместно с центрами дополнительного образования; включение молодых педагогов в туристическую, экскурсионную и исследовательскую работу по истории малой Родины.

Титовцы Антонова И. А., Билан Т. Я., Варфоломеева Н. В., Гончарова А. И., Крутько Н. А., Переверзева Л. М., приготовили для молодых педагогов мастер-классы по этим темам.

Участники семинара присутствовали на праздновании 10-летнего юбилея районного туристско-краеведческого клуба «Горизонт», возглавляемого Н. В. Варфоломеевой, членом клуба лауреатов премии имени С. П. Титова. В программу семинара входило посещение туристической базы, где молодежная сборная клуба «Горизонт» по туристическому многоборью продемонстрировала мастер-класс первоклассного, профессионального владения техникой альпинизма и спелеотуризма.

17 декабря 2014 года в рамках проекта наставничества над молодыми учителями «Эстафета просветительства» представители клуба провели в МБОУ «Кытмановская СОШ № 1», которой в течение 15 лет руководил Почетный гражданин Кытмановского района, участник Великой Отечественной войны, Отличник народного просвещения, лауреат премии им С. П. Титова 2010 года Петр Романович Скрылев, встречу с молодыми педагогами Заринского образовательного округа из школ Тогульского, Косихинского, Залесовского, Заринского, Кытмановского районов и города Заринска.

Тема семинара «Технология организации исследовательской деятельности в условиях введения ФГОС ООО и развития партнерства: школа – центры дополнительного образования».

Тематика мастер-классов включала презентацию программы «Память – это мы» и «Неизвестный солдат», посвященных 70-летию Победы, видеорепортаж о развитии детского туризма на Алтае; рекомендации по организации грантовой проектной деятельности по биологии и экологии, сопровождению исследовательских проектов социальной направленности в школьном научном обществе, знакомство с региональными видами декоративно-прикладного творчества в проектной деятельности учащихся и методикой приобщения детей к изобразительному искусству.

13 февраля 2015 на базе МБОУ «Чернокурьянская СОШ» Мамонтовского района, стажерской площадке Каменского образовательного округа по работе с начинающими учителями, прошел семинар для молодых учителей округа в рамках проекта «Эстафета просветительства» по теме «Объединяя усилия на достижение педагогического успеха: школа – центр дополнительного образования – некоммерческие самодеятельные организации», подготовленный членами клуба лауреатов премии имени С. П. Титова при поддержке Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края, Алтайского краевого института повышения квалификации работников образования, Алтайской краевой ассоциации молодых педагогов.

В работе пятого в рамках проекта семинара приняло участие 16 педагогов-просветителей из разных уголков нашего края, начинающие педагоги из Завьяловского, Каменского, Крутихинского, Мамонтовского, Романовского, Тюменцевского районов, учителя, имеющие опыт работы по проблеме, организаторы образования – всего 58 человек.

В ходе мероприятия обсуждались важные для становления молодого педагога задачи:

- ознакомление участников с опытом просветительской работы титовцев и создание условий для реализации подобных идей и проектов в сообществе молодых педагогов Каменского образовательного округа;
- установление деловых профессиональных контактов лауреатов премии имени С. П. Титова с молодыми педагогами и молодых педагогов между собой;
- создание условий для скорейшей и успешной адаптации начинающих педагогов в сельской школе.

Молодым учителям был предложен ряд выступлений педагогов-просветителей нашего края, с открытым сердцем выполняющих свою подвижническую миссию. Т. Я. Билан, учитель англ. яз. МБОУ «Шипуновская СОШ им. А. В. Луначарского», руководитель клуба, рассказала о перспективах деятельности клуба лауреатов премии имени С. П. Титова по программе «Эстафета просветительства», Е. П. Таранушенко, член Совета краевой ассоциации молодых педагогов, педагог дополнительного образования г. Камень-на-Оби – о том, как организовать педагогический успех молодого учителя. Г. Е. Иванов, канд. истор. наук, член совета клуба лауреатов премии имени С. П. Титова, доцент кафедры управления качеством образования АК ИПКРО, поделился опытом реализации ведомственных программ поддержки молодых специалистов на уровне края, муниципалитета и школы. А. С. Леонть-

ев, руководитель школьного музея МБОУ «Шипуновская СОШ имени А. В. Луначарского», презентовал программу, посвященную 70-летию Победы, созданную на основе коллекций музея. А. В. Власов, учитель музыки МБОУ «Тюменцевская СОШ», член Союза писателей России, покорила всех музыкальной авторской программой «Я – солдат, мама!», исполнением своих песен и стихов. М. Г. Ягунов, учитель биологии МБОУ «Волчно-Бурлинской СОШ» Крутихинского района, дал начинающим учителям практические советы по организации грантовой деятельности в школе. Н. А. Чуприна, учитель ИЗО МБОУ «Романовская СОШ», увлеченно рассказал об эксперименте и игровом начале в изобразительном искусстве. Н. А. Варфоломеева, педагог из Павловского района, зажгла молодежь историей становления и развития детского туризма в своем районе. А. И. Гончарова, руководитель клуба «Клио» МБОУ «Поспелихинская СОШ № 2» размышляла о том, как не погрязнуть в рутине и стать успешным в сельской школе. С. В. Гладышева, учитель технологии МБОУ СОШ № 12 г. Новоалтайска, заинтересовала начинающих учителей региональными видами декоративно-прикладного творчества в проектной деятельности учащихся. Г. В. Ластовка, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 52 г. Барнаула, много лет проработавшая директором сельской школы, представила презентацию «Что считать успехом вообще и нужен ли успех в образовании».

Весной 2015 года работа по профориентации стартовала еще в одном проекте клуба «Ориентир: от верного выбора профессии к успеху в жизни», направленном на активизацию выбора старшеклассниками профессии учителя.

Первая встреча по теме «Сельский учитель – это не профессия, это образ жизни» состоялась с учащимися 10–11 классов Алтайского краевого педагогического лицея. Перед ребятами выступили учителя, не один десяток лет проработавшие в сельской школе: Т. Я. Билан, Н. В. Варфоломеева, Г. Е. Иванов, Г. В. Ластовка. Они рассказали старшеклассникам о перспективах и возможных путях успешной самореализации в профессии «учитель» вообще и в сельской школе в частности, о значимых личностных качествах успешного педагога, о различных направлениях организации творческой работы с учащимися. По словам школьников, в результате встречи они во многом по иному увидели профессию учителя, задумались о важности того решения, которое скоро им нужно будет принять.

В планах работы клуба – новые встречи с молодыми учителями, студентами и учащимися лицеев. Эстафета преемственности продолжается.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Изучение опыта работы по шефству-наставничеству в крае показывает, что значительная часть работы по его организации осуществляется на уровне муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования. К мероприятиям, реализуемым на муниципальном уровне, могут относиться:

- проведение муниципального праздника посвящения в учителя;
- создание банка данных о начинающих учителях;
- обеспечение предоставления на муниципальном и школьном уровнях мер социальной поддержки начинающих учителей, а также контроля за их предоставлением;
- поддержка и сопровождение начинающих учителей, участвующих в целевых программах поддержки молодых семей и специалистов;
- обеспечение закрепления шефов-наставников за каждым начинающим учителем со стажем работы до трех лет, а также контроля за организацией шефства-наставничества над начинающими учителями в образовательных организациях;
- проведение мониторинговых исследований профессиональных затруднений начинающих учителей в целях последующей работы по их разрешению, в том числе путем адресной поддержки;
- разработка методических рекомендаций по организации системы адаптации начинающих учителей в образовательных организациях муниципального образования, в том числе разработка муниципальных программ адаптации начинающих учителей;
- проведение обучающих семинаров для заместителей директоров и педагогов – наставников по профессиональной адаптации начинающих учителей;
- организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства для начинающих учителей и другие мероприятия.

В большей части муниципальных образований края в целях смягчения процесса адаптации начинающих учителей, повышения показателя их закрепляемости на местах первого трудоустройства, обеспечения условий для профессионального становления организована работа муниципальных объединений молодых специалистов. Основная их цель – осуществление действенной научно-методической, психологической, информационной и правовой поддержки начинающих учителей и повышение их профессионального мастерства.

Во многих районах Алтайского края муниципальные объединения молодых учителей действуют в форме клубов начинающих/молодых учителей, работа которых направлена прежде всего на организацию неформального общения начинающих учителей между собой и с опытными коллегами, участия их в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, форумах, спортивных соревнованиях, туристических походах, то есть в создании максимально благоприятной среды для творческого развития, самореализации и скорейшей адаптации начинающих учителей.

Успешной работа по адаптации будет лишь тогда, когда начинающим учителям будет не только интересно работать в школе, но и комфортно жить в окружающем социуме. Особенно актуально это положение для сельских малокомплектных школ, в которых закрепление начинающих учителей происходит крайне трудно в силу того, что начинающий учитель в небольшом селе очень остро испытывает дефицит общения.

Работа с начинающими учителями в муниципальном объединении должна способствовать:

- снижению текучести педагогических кадров и закреплению начинающих учителей в образовательных организациях;
- повышению профессиональной адаптации начинающих учителей;
- повышению эмоциональной устойчивости начинающих учителей;
- развитию умений планировать учебную деятельность как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладению методикой проведения нетрадиционных уроков;
- формированию умений работать как индивидуально с детьми на основе изучения личности ребенка, так и с классом, проектировать воспитательную работу в системе;
- овладению начинающим учителем системой контроля и оценки знаний учащихся;

- становлению начинающего учителя как учителя-профессионала;
- повышению методической, интеллектуальной культуры учителя.

Отдельно следует отметить роль краевого учебно-методического объединения в системе общего образования Алтайского края (далее – краевое УМО), муниципальных и школьных методических объединений в оказании методической поддержки начинающим молодым учителям. Шефские пары «опытный педагог – молодой специалист» действуют в школьных, межшкольных и муниципальных методических объединениях. Педагоги посещают уроки, обсуждают методические разработки, приемы обучения и воспитания учащихся.

Для Алтайского края актуальна задача совершенствования сетевого взаимодействия в организации методической работы ввиду наличия малокомплектных общеобразовательных организаций, большой удаленности школ друг от друга и от райцентра даже в пределах одного района. Особенно важно это взаимодействие для начинающих учителей малокомплектных школ, где нет опытного коллеги в его предметной области. Решить эту задачу помогают страницы 19 отделений краевого УМО на сайте Алтайского краевого института повышения квалификации работников образования. На страницах созданы разделы «Молодому специалисту», включающие рекомендации по ведению школьной документации, самоанализу профессиональной деятельности, разработке урока, составлению рабочей программы, эффективному использованию учебного оборудования, конспекты уроков, анкеты, памятки и др. На каждой странице отделения имеется сервис «Задать вопрос руководителю отделения», через который можно оперативно получить консультацию по возникшей проблеме или по интересующей теме.

Методическая поддержка педагогов осуществляется также посредством создания на страницах отделений банка педагогического опыта, в который включаются проекты уроков, рабочие программы и дидактические материалы, прошедшие экспертизу через интерактивный сервис «Общественно-профессиональная экспертиза».

Таким образом, учитывая особенности региона, одной из основных целей организации работы муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, должно стать развитие системы наставничества в рамках деятельности муниципальных методических объединений.

Опыт организации шефства-наставничества в Бийском районе

Анализируя статистические данные о кадровом составе педагогов района можно сделать вывод, что более половины учителей Бийского района имеют стаж работы более 20 лет. Средний возраст учителей равен 47 годам. Специалисты, чей возраст не превышает 30 лет, составляют 27,4 % от общего количества педагогов. Таким образом, можно сделать вывод, что среди учителей района присутствуют как молодые специалисты, не имеющие длительного опыта работы в данной сфере, так и достаточно опытные работники, которые могут передать свой богатый опыт и соответствующие навыки молодым коллегам.

С целью повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов, стимулирования их профессиональной творческой активности особое место в системе методической работы занимает организация шефства-наставничества.

Данная работа проводится на всех уровнях – от муниципального до школьного.

В Бийском районе с 2012 года действует проект «Профессиональное становление молодого педагога». В рамках данного проекта на уровне муниципалитета организована работа постоянно действующего семинара-практикума «Школа молодого педагога».

В работе с молодыми педагогами применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в малых группах, анализ ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В рамках работы семинара были рассмотрены вопросы, значимые для педагогов всех направлений: «Актуальные проблемы современного урока для молодого педагога», «Создание проблемных ситуаций на уроках», «Особенности организации самоконтроля и взаимоконтроля учащихся». Молодые учителя получили конкретные материалы по самоанализу урока: обоснование структуры урока и расхода времени на различные этапы, обоснование постановки задач урока, оптимальность содержания урока, выбор методов, форм и средств обучения в соответствии с задачами урока, оптимизация условий проведения урока, оптимальность объема и сложность домашних заданий, осуществление поставленных задач и выводы для проведения дальнейших уроков. Каждому молодому учителю вручили пакет документов по аттестации, рекомендации к составлению и оформлению каждого документа.

В рамках методического сопровождения на уровне района молодым педагогам оказывается помощь при подготовке к конкурсам профессионального мастерства (конкурс молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений Бийского района «Дебют», муниципальный конкурс методических разработок «Мастерская современного урока»).

В районе созданы и развиваются пять образовательных округов. Среди базовых выступают МБОУ «Первомайская СОШ № 2», МБОУ «Первомайская СОШ», МБОУ «Сростинская СОШ им. В. М. Шукшина», МКОУ «Стан-Бехтемирская СОШ», МБОУ «Малоенисейская СОШ». В базовых школах для молодых педагогов проводятся мастер-классы, семинары, конкурсы и смотры педагогических достижений, обучающие семинары.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается со многими вопросами. Один из них: с чего начать? Казалось бы, знаний, которые получают выпускники педагогических вузов, достаточно. Но молодым учителям не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой. Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

В каждом учреждении разработан пакет нормативных документов, регламентирующих работу педагогов-наставников с молодыми специалистами. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно-методического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, Совета методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям является его готовность к передаче опыта. Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя 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.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где молодой педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Молодой специалист вместе с учителем-наставником 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.

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.

Специфика развития института наставничества в Бийском районе обусловлена наличием большого количества образовательных учреждений, где имеется лишь один учитель, преподающий тот или иной предмет, поэтому не всегда возможно организовать школьные предметные методические объединения. В этом случае молодой педагог в рамках образовательного учреждения получает от адми-

нистрации действенную помощь в организации учебного процесса. В этом случае основная задача наставников – 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;
- подготовки к предстоящей аттестации;
- методического сопровождения при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начальный период их профессиональной деятельности, по результатам анкетирования и анализа посещенных уроков, связаны со слабой методической подготовкой. Имея большой запас теоретических знаний, полученных в институте, учитель зачастую не знает, как их применять на практике: он не владеет многообразием приёмов и форм обучения. Молодому специалисту необходима педагогическая поддержка и педагогическое сопровождение, что не всегда в состоянии обеспечить школа. Этот пробел успешно и масштабно закрывают районные предметные объединения педагогов.

В районе создано 17 предметных объединений, каждое из которых имеет план работы с молодыми педагогами, включающий групповые целевые консультации по разработке рабочей программы по предмету, проектированию урока, изучение передового педагогического опыта. Дискуссии, круглые столы – в ходе их работы молодые учителя обсуждают современные новейшие методики, технологии, достижения психолого-педагогической науки, делятся накопленным опытом, возникшими проблемами.

Мероприятия проводятся на базе школ района. Молодые учителя знакомятся с опытными учителями-предметниками, оформлением кабинетов и накопленным раздаточным и дидактическим материалом.

Обучение молодых учителей построению современного урока включает в себя и лекционный курс, и мастер-классы, которые проводят педагоги со стажем, признанные мастера своего дела. Задача мастер-классов – показать начинающим учителям интересные методики, новые педагогические ходы, которые можно использовать на уроках по конкретной учебной дисциплине. Посещая мастер-классы опытных учителей, молодые педагоги имеют возможность на практике увидеть педагогические приемы, методы и формы преподавания.

После семинаров и проведенных мастер-классов учителя-стажисты посещают уроки молодых коллег, дают им необходимые рекомендации и советы по проведению и самоанализу урока.

Работа в рамках районных предметных объединений педагогов помогает и молодым учителям, и руководителям школ решить целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо, и, что очень важно, взаимодействию молодых учителей друг с другом и с более опытными коллегами.

В заключение хочется отметить, что работа с молодыми педагогами в Бийском районе приносит свои результаты.

Учителя показывают высокие результаты при участии в профессиональных конкурсах различного уровня. А. Чичкакова, учитель русского языка и литературы Шебалинской школы, в 2014 году стала победителем конкурса на получение денежного поощрения лучшими педагогическими работниками краевых государственных и муниципальных образовательных организаций в номинации «Молодые специалисты», вошла в состав краевой Ассоциации молодых педагогов. Е. Ю. Климонтова, учитель английского языка Лесной школы, председатель ассоциации молодых педагогов Бийского района, победитель районного конкурса молодых специалистов «Дебют-2015» стала финалистом одноимённого краевого конкурса и членом краевой ассоциации молодых педагогов.

Система непрерывного профессионального развития молодых педагогов района способствует достижению учителем желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди учащихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

Положение о Клубе начинающих учителей

Утверждаю:
председатель комитета образованию
администрации Мамонтовского района
_____ Т. Е. Чибрякова
_____ 2013 г.

Положение о Клубе начинающих учителей Мамонтовского района

Общие положения

Настоящее положение регламентирует деятельность Клуба начинающих учителей образовательных организаций Мамонтовского района, созданного на базе МБОУ «Чернокурьянская СОШ».

Клуб начинающих учителей (далее – Клуб) является общественной организацией, которая объединяет начинающих учителей образовательных организаций Мамонтовского района, имеющих стаж педагогической работы не более трех лет.

В своей деятельности Клуб начинающих учителей руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, документами комитета администрации Мамонтовского района по образованию.

Положение о Клубе начинающих учителей утверждается Приказом комитета администрации Мамонтовского района по образованию.

Цели:

- планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога;
- сохранение и развитие кадрового потенциала системы образования, создание условий для закрепления молодых кадров и привлечения дополнительных ресурсов в систему образования.

Задачи:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи начинающим учителям;
- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих учителей в образовательных организациях района;
- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции начинающих учителей, оказание поддержки в инновационной деятельности;
- создание условий для личностного развития членов Клуба, их самореализации и социализации;
- объединение начинающих учителей с учетом их педагогических и творческих поисков;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности начинающих учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений
- участие в проведении методических семинаров, конференций, выставок различного уровня с привлечением интеллектуального потенциала начинающих учителей;
- помощь начинающим учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими учителями и опытными педагогами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для творческой самореализации.

Основные направления деятельности:

- содействие профессиональному обучению педагогов;
- организация участия в общественной деятельности;
- участие в организации досуга.

Основные формы работы:

- ежегодное анкетирование начинающих учителей;
- мастер-классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы;
- аукционы педагогических идей, фестивали, презентации, смотры-конкурсы, педагогические вернисажи;
- педагогические ринги, дискуссии, дебаты, деловые игры;

- встречи с интересными людьми, педагогами-новаторами, лауреатами премий и ветеранами педагогического труда;
- посещение открытых уроков, мастер – классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков начинающих учителей.

Структура и функционирование:

- Клуб является творческим объединением педагогов образовательных организаций Мамонтовского района, имеющих стаж педагогической работы не более трех лет;
- деятельностью Клуба руководит председатель, избранный большинством членов Клуба. Срок полномочий председателя – 1 год со дня избрания;
- работу Клуба курирует методист – куратор по работе с начинающими учителями;
- работа Клуба строится в соответствии с планом работы на текущий год. План рассматривается на заседании Клуба, согласовывается с методистом – куратором по работе с начинающими учителями;
- заседание Клуба проводится не менее одного раза в два месяца;
- заседание считается состоявшимся, если в его работе принимало участие не менее 50 % членов Клуба.

Функциональные обязанности членов Клуба

Члены Клуба начинающих учителей обязаны:

- принимать непосредственное участие в мероприятиях Клуба;
- выполнять решения заседаний членов Клуба;
- изучать и внедрять в практику передовой педагогический опыт.

Права членов Клуба

Члены клуба начинающих учителей имеют право:

- вносить предложения в план-график работы Клуба по содержанию, объему, срокам выполнения работы и расписанию проводимых мероприятий;
- принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы Клуба;
- готовить предложения и рекомендовать педагогов для участия в профессиональных конкурсах;
- обращаться за консультациями по содержанию образования, обучения и воспитания учащихся.

Документация, необходимая для организации работы Клуба:

- приказ об организации Клуба начинающих учителей;
- положение о Клубе;
- банк данных о членах Клуба;
- протоколы заседаний;
- план работы на текущий учебный год (с темами методической работы, приоритетными направлениями и задачами на новый учебный год);
- анализ работы за предыдущий учебный год;
- сведения о профессиональных потребностях начинающих учителей;
- информационно-аналитические справки, диагностика и т.д.

Ликвидация и реорганизация Клуба:

- ликвидация или реорганизация Клуба осуществляется по решению общего собрания членов Клуба;
- Клуб прекращает свою деятельность на основании решения, утвержденного не менее чем двумя третями от общего собрания членов Клуба.

План работы клуба начинающих учителей

Утверждаю:
Председатель комитет образованию
администрации Мамонтовского района
_____ Т. Е. Чибрякова
_____ 2014 г.

План работы Мамонтовского районного клуба начинающих учителей на 2014/2015 учебный год

Цель: способствовать закреплению молодых учителей района; раскрывать творческие способности; оказывать методическую и информационную поддержку деятельности молодого учителя.

Задачи:

1. Выявление и распространение лучшего педагогического опыта молодых педагогов Алтайского края;
2. Методическая и информационная поддержка деятельности молодого учителя;
3. Популяризация молодежного педагогического движения;
4. Организация взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами с целью обобщения опыта, апробации и внедрения в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
5. Содействие в формировании индивидуального стиля творческой деятельности, повышения квалификации и профессионального роста молодых педагогов.

Формы работы: семинары-практикумы, презентации, участие в мастер-классах, посещение открытых уроков и мероприятий, консультации, анкетирование, тестирование профессиональной компетентности, конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов, тренинги.

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Дата проведения</i>	<i>Ответственные</i>
1	Организация участия молодых учителей в работе районных, школьных методических объединений, проблемных групп	Сентябрь	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), заместители директоров по УВР школ, учителя-наставники
2	Участие молодых педагогов в краевом конкурсе «ИКТО–2014»	Октябрь – ноябрь	Председатель районного клуба молодых учителей (С. Богачева)
3	Участие в работе заседания Ассоциации молодых педагогов	Ноябрь	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай)
4.	Участие в работе районного молодежного парламента	В течение года	Председатель районного клуба молодых учителей (С. Богачева),
5.	Деловая игра для молодых учителей Чернокурьянского образовательного округа и старшеклассников «Гражданско-правовой час» ко Дню Конституции	Декабрь	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), председатель районного клуба молодых учителей (С. Богачева),
6.	Организация участия молодых учителей в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	По плану работы комитета по образованию	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), шефы-наставники молодых учителей в школах
7.	Мастер-класс с победителями ПНПО, обладателями премии С. П. Титова	Февраль	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), шефы-наставники молодых учителей в школах
8.	День здоровья. Соревнования по волейболу	Март	Председатель районного клуба молодых учителей (С. Богачева),
9.	Подготовка информационных статей о деятельности молодых учителей района для размещения на сайтах школ, комитета по образованию, в районную газету «Свет Октября»	В течение года	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), председатель районного клуба молодых учителей (С. Богачева), шефы-наставники молодых учителей в школах
10.	Организация участия молодых учителей в мероприятиях, проводимых на базе школы – стажерской площадки (мастер-классы, творческие встречи, семина-	В течение года	Куратор клуба молодых учителей (В. Фицай), председатель районного клуба молодых учителей, шефы-

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Дата проведения</i>	<i>Ответственные</i>
	ры, круглые столы, научно-практические конференции и т. д.)		наставники молодых учителей в школах
11.	Турслет молодых учителей района	Май	Председатель районного клуба молодых учителей (В. Фицай)
12.	Анализ работы за 2014 – 2015 учебный год и план работы на следующий год	Июнь	Председатель районного клуба молодых учителей, куратор клуба молодых учителей (В. Фицай)

Положение об окружном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя»

Утверждаю:
 Директор МБОУ «Чернокурьянская СОШ»
 _____ Г. Е. Иванов
 « _____ » _____ 2014 г.

Положение об окружном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя»

Общие положения

Положение об окружном заочном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающих учителей» для начинающих учителей общеобразовательных организаций Каменского образовательного округа (далее – Конкурс) разработано в соответствии с планом работы стажерской площадки МБОУ «Чернокурьянская СОШ» и районного Клуба начинающих учителей.

1. Организаторы Конкурса:

- МБОУ «Чернокурьянская СОШ» Мамонтовского района, стажерская площадка Каменского образовательного округа, районный Клуб начинающих учителей, которые определяют условия и порядок проведения Конкурса, функции жюри, порядок подведения итогов и награждения победителей Конкурса.

2. Цели и задачи Конкурса:

- вовлечение начинающих учителей в активную педагогическую социально-значимую деятельность;
- совершенствование профессионализма, повышение компетентности начинающих учителей;
- развитие инновационной деятельности;
- активизация творческого потенциала начинающих учителей;
- создание условий для дальнейшего профессионального роста;
- повышение уровня методической культуры учителя;
- выявление опыта работы начинающих учителей по использованию системно-деятельностного подхода в учебном процессе;
- активизация общения, обмена опытом и знаниями среди учителей;
- создание электронного банка методических разработок в помощь начинающим учителям.

3. Участники Конкурса

В Конкурсе принимают участие начинающие учителя общеобразовательных организаций Каменского образовательного округа со стажем работы от 1 до 5 лет.

4. Условия Конкурса

4.1. На Конкурс принимаются авторские материалы; участник может предоставить только одну работу.

4.2. Основные требования к материалам, представляемым на конкурс:

- методические разработки уроков должны быть выполнены с использованием современных образовательных технологий, системно-деятельностного подхода;
- методические разработки должны быть авторскими; не допускается использование работ, взятых из Интернета;
- методическая разработка может представлять собой схему-конспект или технологическую карту урока, где обязательно должны быть отражены деятельность учителя, обучающихся, используемые образовательные ресурсы.

Конспект урока представляется в электронном варианте (документ MicrosoftWord, шрифт Times NewRoma № 14, интервал – одинарный).

5. Сроки и порядок проведения Конкурса и предоставления материалов

Конкурс проводится в заочной форме. Для участия в конкурсе необходимо отправить в электронном варианте методическую разработку учебного занятия вместе с заявкой (Приложение № 1) на E-mail: oo609@ya.ru № dex.ru с пометкой «Мастерская начинающих учителей». Прием конкурсных материалов до 25.04.14 г.

6. Критерии оценивания конкурсных материалов:

- соответствие заявленной теме;
- полнота изложения учебного материала;
- соответствие поставленных целей содержанию материала урока;
- формирование новых видов учебной деятельности обучающихся;
- ориентация на разнообразие форм познавательной деятельности, видов деятельности обучающихся;
- обеспечение дифференцированного подхода к обучению;
- использование инновационных форм и методов работы;
- создание здоровьесберегающих условий образовательной деятельности учителя и учащихся;
- учет возрастных и психологических особенностей учащихся;
- эффективность контроля и самоконтроля учебных достижений школьников;
- оптимальность и разнообразие приёмов обратной связи;
- использование ЭОР.

7. Подведение итогов Конкурса, награждение участников

Жюри рассматривает материалы, представленные участниками Конкурса, оценивает конспекты уроков в баллах в соответствии с критериями, утвержденными Оргкомитетом конкурса. Присланные материалы проходят экспертную оценку заместителями директоров по учебно-воспитательной работе, учителями-победителями ПНПО.

Участники, набравшие наибольшее количество баллов объявляются победителями конкурса. Определяется три призовых места (I, II, III), жюри оставляет за собой право на учреждение дополнительных номинаций. Победители и призеры награждаются дипломами и грамотами оргкомитета, участники получают сертификаты. Лучшие работы будут выставлены на сайте стажерской площадки Каменского образовательного округа МБОУ «Чернокурьянская СОШ» в разделе «Клуб начинающих учителей».

Итоги конкурса будут объявлены _____

Контактное лицо: Фицай Валентина Владимировна, заместитель директора МБОУ «Чернокурьянская СОШ», куратор клуба начинающих учителей.

Контактный телефон: 8 (385 83) 25 3 16 E-mail: oo609@ya.ru № dex.ru

Заявка на конкурс методических разработок учебного занятия «Мастерская начинающих учителей»

1.	Фамилия, имя, отчество участника конкурса	
2.	Место работы	(указывается полное название образовательной организации учреждения, район)
3.	Должность	
4.	Стаж педагогической работы	
5.	Преподаваемый предмет	
6.	Квалификационная категория (при наличии)	
7.	Предмет	
8.	Тема учебного занятия, класс	
9.	Краткая характеристика содержания методической разработки (цель, задачи, формы, методы, технологии)	
10.	Перечень приложений к методической разработке (при наличии)	
11.	E-mail:	
12.	Контактный телефон:	

В ПОМОЩЬ НАСТАВНИКАМ

В этом разделе представлены материалы, которые педагог-наставник может использовать как инструментарий для изучения, анализа практической профессиональной деятельности начинающего учителя, для поддержки его достижений, при необходимости для оказания конкретной помощи, в качестве ориентира в организации самоанализа и определении перспективных направлений профессионального роста начинающего учителя.

Пример анкеты для начинающего учителя¹

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

- да;
- нет;
- частично

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

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

- в календарно-тематическом планировании;
- в проведении уроков;
- в проведении внеклассных мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с учащимися, их родителями;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока;
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока;
- мотивация деятельности учащихся;
- формулировка вопросов проблемного характера;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности;
- активизация учащихся в обучении;
- организация сотрудничества учащихся;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся;
- развитие творческих способностей 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 начинающего учителя;
- другое (допишите) _____

¹ Круглова И. В. Организация наставничества в школе (<http://me.nobr.ru/pri.n.t.aspx?co.n.trol>)

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 современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) _____

Анкета для опроса учителей о результативности изучения курса «Новые технологии обучения школьников. Обучение в сотрудничестве»

1. Испытывали ли Вы ранее, еще до обучения, недостаток знаний по этому курсу?

- а) не имел знаний вообще;
- б) имел общее представление;
- в) имел неполные знания;
- г) обладал достаточно полными знаниями;
- д) имел все необходимые знания.

2. Насколько вы удовлетворены результатами своего обучения?

- а) учили тому, что нужно, и так, как нужно;
- б) учили тому, что нужно, но не так;
- в) учили не тому, что нужно, но хорошо;
- г) учили не тому, что нужно, и не так.

3. Как вы оцениваете уровень полученных вами профессиональных знаний и умений:

- а) очень высокий;
- б) высокий;
- в) средний;
- г) низкий;
- д) затрудняюсь ответить.

4. Считаете ли вы, что полученные при обучении знания достаточны для введения новой технологии в практику своей работы:

- а) достаточны;
- б) в основном достаточны, остальное можно приобрести по ходу работы;
- в) неполные, это будет мешать хорошей работе;
- г) недостаточно, чтобы приступить к работе.

5. Насколько вы уверены в успешности применения полученных знаний на практике?

- а) полностью уверен;
- б) в основном уверен;
- в) скорее, не уверен;
- г) абсолютно не уверен;
- д) затрудняюсь ответить.

6. Считаете ли вы, что полученные при обучении знания помогут вам успешно решить следующие профессиональные задачи:

<i>Профессиональные задачи</i>	<i>Да</i>	<i>Скорее да</i>	<i>Скорее нет</i>	<i>Нет</i>	<i>Затрудняюсь ответить</i>
1. Проектировать уроки разных типов с использованием технологии обучения в сотрудничестве					
2. Организовывать групповую работу учащихся на уроках при выполнении групповых заданий					
3. Оценивать результаты групповой работы учащихся на занятиях					

<i>Профессиональные задачи</i>	<i>Да</i>	<i>Скорее да</i>	<i>Скорее нет</i>	<i>Нет</i>	<i>Затрудняюсь ответить</i>
4. Обучать учащихся специальным приемам и методам, которые необходимо использовать при работе в группах					
5. Формировать у учащихся желание и умение работать в сотрудничестве. 6. Диагностировать результативность использования новой технологии: её влияние на развитие у учащихся мотивации достижения коллективного успеха, развитие интереса к учёбе, качество знаний, развитие классного коллектива					

7. *Каким было ваше отношение к новой технологии до обучения?*

- а) считал ее бесполезной;
- б) были сомнения в необходимости использования;
- в) были сомнения в возможности применения;
- г) был интерес;
- д) был уверен в ее эффективности и необходимости использования на практике;
- е) затрудняюсь ответить.

8. *Как вы относитесь к предлагаемой технологии после прохождения обучения?*

- а) считаю бесполезной;
- б) есть сомнения в необходимости использования;
- в) есть сомнения в возможности применения;
- г) есть интерес;
- д) есть уверенность в ее эффективности и необходимости использования на практике;
- е) затрудняюсь ответить.

Очень важно правильно интерпретировать результаты проведенного опроса. Отношение к обучению может зависеть от первоначального уровня подготовки (первый вопрос), от отношения к вводимой технологии (седьмой вопрос). Четвертый и пятый вопросы связаны между собой. Пятый содержит перечень конкретных знаний, необходимых для использования технологии на практике. Шестой и восьмой вопросы указывают на степень сформированности мотива использовать новую технологию в преподавании.

Методы обучения на рабочем месте

1. Обучение с помощью копирования чужой деятельности: мастер-класс, стажировка	Обучение на собственной деятельности: анализ, оценка своих открытых уроков, обучение на собственных открытых уроках, обучение по инструкции, делегирование, ротация
2. Обучение равного равным: взаимопосещение и анализ уроков по программам	Обучение в групповой работе: выполнение педагогических задач, участие в управлении

Обучение на собственных открытых уроках проходит в процессе подготовки вместе с консультантом и при анализе урока как консультантом, так и посетившими его коллегами.

Обучение на собственной деятельности позволяет использовать такую форму как делегирование. Оно состоит в передаче нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. В практике решения задач профессионального роста применима ротация. Это – перевод учителя на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации. Наиболее развивающей является управленческая деятельность. Участие в ней помогает педагогу посмотреть на свою работу с иных позиций, расширить видение проблем. Обучающий эффект от групповой работы создается за счет взаимопомощи, обмена усилиями и информацией.

Обучение с помощью памятки или инструкции менее применимо для обучения творческим профессиям, но применение такой формы экономит время обучающегося. Можно разработать инструкции по ведению документации, отчетности, заполнению характеристик, действиям в критических, аварийных ситуациях и др.

Организации посещения и анализа уроков могут помочь программы или памятки для анализа и самоанализа. Приведем пример программы для самоанализа и самооценки результативности урока:

Цель учебного занятия:

- Соответствие требованиям программы и потребностям учащихся.
- Соответствие возможностям обучаемых.

- Соответствие времени, отведенному на решение учебной задачи занятия.

Структура учебного занятия:

- Связь этапов урока и их задач с целью урока.
- Полнота: необходимость и достаточность этапов, включенных в урок для достижения его цели.
- Рациональность распределения этапов учебного занятия во времени.

Содержание, формы и методы учебного занятия:

- Целесообразность избранного содержания для решения поставленной цели урока.
- Целесообразность избранных форм и методов работы учащихся для решения поставленной цели урока.

Результаты учебного занятия:

- Полнота достижения цели:
 - а) относительно запланированной;
 - б) относительно необходимой и возможной.

Оценка проекта урока естественно-научного цикла деятельностной направленности

В практике могут использоваться различные схемы проектирования и анализа урока, но в них должны найти отражение принципиальные особенности ФГОС: системно-деятельностный подход, универсальные учебные действия. Важно понимать, что с введением ФГОС изменились цели, результаты и, соответственно, средства.

В предложенной схеме анализа урока всего одиннадцать компонентов, следовательно, максимально высокий показатель качества урока будет равен 33 баллам. Анализируя уроки учителей, мы пришли к выводу, что минимальный порог в оценке соответствия урока требованиям ФГОС НОО равен 25 баллам.

Как показывает практика, получить высшую отметку в 33 балла довольно сложно, т.к. в любом уроке есть шероховатости, недочеты. Необходимо строгое соблюдение принципов технологичности, деятельностного подхода, что не всегда удается. С другой стороны, труднодостижимость высшего балла – позитивный фактор для совершенствования профессионализма педагога. Важно, что для учителя всегда есть ориентир, к которому надо стремиться эксперту».

Максимальная сумма баллов может составлять 33.

Если сумма баллов составила 25–33 балла, то проект урока соответствует требованиям ФГОС НОО.

Если сумма составила менее 25 баллов, то данный проект урока необходимо серьезно доработать в соответствии с требованиями ФГОС НОО.

В примечании желательно прописать, что требует доработки.

В заключении напишите вывод о соответствии проекта урока требованиям ФГОС НОО и общие рекомендации по его доработке (если требуется).

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
1.Определение учителем целей урока (планируемых результатов)	Цели урока и /или планируемые результаты отсутствуют, или сформулированы неконкретно, или не соответствуют логике раскрытия учебной темы	0		
	Цели урока сформулированы в традиционном формате, планируемые результаты не определены или планируемые образовательные результаты определены и сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных, но описание результатов не позволяет диагностировать их достижение	1		
	Цели и планируемые образовательные результаты сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных; описание результатов позволяет диагностировать их достижение, но в формулировках не учтены особенности конкретного класса	2		
	Цели урока сформулированы деятельностном формате: через конечный результат, выраженный в действиях учащихся с учетом	3		

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
2. Структурированность урока	особенностей и затруднений конкретного класса. Образовательные результаты соотносимы с целями, сформулированы диагностично, учтены особенности класса			
	Структурные элементы урока не обозначены	0		
	Структурные элементы урока обозначены, но не отражают структуры учебной деятельности или наряду с деятельностными составляющими урока представлены и традиционные	1		
	Структура урока соотносима с компонентами учебной деятельности, определена адекватно целям, месту урока в данной учебной теме	2		
	Структура урока соотносима с компонентами учебной деятельности, определена адекватно целям, месту урока в данной учебной теме, логике освоения учащимися знаний, способов учебных действий с учетом конкретной ситуации	3		
3. Отбор содержания учебного материала	Содержание учебного материала не соответствует целям урока и/или не ориентировано на достижение планируемых результатов. Объем содержания необоснованно увеличен или уменьшен	0		
	Содержание учебного материала не вполне адекватно целям урока и частично ориентировано на достижение планируемых результатов. Не реализованы развивающий и воспитательный компоненты содержания	1		
	Логика разворачивания содержания отражает определенную последовательность взаимных действий учителя и учащихся. Все элементы содержания тщательно продуманы, выделено главное в изучении материала, определена его структура, объем содержания, выполняются требования к научности, доступности, связи с жизнью	2		
	Логика разворачивания содержания отражает сочетание учебных действий ученика и управленческих действий, решений педагога по достижению целей/ планируемых результатов. Структурные элементы представлены конкретными знаниями, вопросами, упражнениями. В содержании представлен проблемный, поисковый характер учебных заданий, прослеживается их личностно-развивающая направленность, продумываются и реализуются межпредметные связи, ценностный (воспитывающий) компонент органично вплетается в структуру учебного материала	3		
4. Организация мотивации обучающихся	Приёмы мотивации обучающихся не нашли отражения в содержании урока	0		
	Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся осуществляется только на этапе целеполагания через создание проблемной ситуации	1		
	Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся, развитие их учебно-познавательных мотивов осуществляется на протяжении всего урока с использованием различных приёмов	2		
	Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся на уроке с опорой на их личный субъектный опыт: создаются условия для возникновения внутренней потребности обучающихся в учебной деятельности	3		
5. Организация процесса целеполагания	Процесс организации целеполагания отсутствует на уроке	0		
	Формулирование целей осуществляет сам учитель, при этом цели формулируются на понятном детям языке и в них отражен конечный результат	1		
	Процесс целеполагания предполагает активное включение обучающихся: ученики вместе с учителем формулируют и фиксируют учебные цели	2		

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
	Учебные цели рождаются в совместной (или самостоятельной) деятельности с учетом субъективного опыта учащихся. Сформулированные учебные цели отражают формирование и/или развитие УУД. Учитель использует приемы, помогающие удерживать учащихся цели деятельности в течение всего урока	3		
6. Организация планирования деятельности по достижению учебной цели	Планирование деятельности по достижению учебной цели на уроке отсутствует	0		
	Планирование деятельности по достижению учебной цели на уроке подменено планированием урока, или алгоритмом способа предметного действия, или предложено учителем в готовом виде, но его понимание не организуется	1		
	План деятельности по достижению цели составляется в процессе фронтальной работы учащихся и учителя. Организуется понимание и принятие учащимися составленного плана	2		
	Планирование деятельности по достижению цели осуществляется с использованием самостоятельной работы учащихся в групповой форме. Организуется обсуждение его полноты и правильности, необходимых средств и этапов его реализации с учетом реальных возможностей	3		
7. Работа с источниками информации	Отсутствуют задания на организацию работы с источниками информации (в т. ч. на организацию работы с учебником)	0		
	Представлены задания на организацию фронтальной работы с различными источниками информации под непосредственным руководством учителя. Задания, связанные с работой с информацией, ориентированы на репродуктивную деятельность обучающихся	1		
	Задания, связанные с работой с информацией, ориентированы как на репродуктивную, так и на продуктивную деятельность обучающихся	2		
	Представлены задания на организацию работы с различными источниками информации, связанные с самостоятельным поиском и обработкой информации, ориентированные в большей мере на продуктивную деятельность обучающихся	3		
8. Организация учебного сотрудничества, совместной деятельности	Организация учебного сотрудничества и совместной деятельности обучающихся в малых группах на уроке не предусмотрена	0		
	В содержании урока преобладает фронтальная организация учебно-познавательной деятельности учащихся, изредка используются приемы организации учебного сотрудничества со сверстниками, но задания для организации групповой работы не прописаны	1		
	В содержании урока представлены задания для работы обучающихся в малых группах и приемы организации учебного сотрудничества, позволяющие детям проявить инициативу, активность, самостоятельность	2		
	На уроке предусмотрено органичное сочетание групповых, коллективных и индивидуальных формы взаимодействия учителя и учащихся. Их педагогическая целесообразность определяется согласованностью с другими компонентами образовательного процесса, учетом возрастных особенностей детей конкретного класса. В уроке предусмотрены задания, ориентированные на передачу отдельных компонентов организации работы в группах самим учащимся	3		
9. Организация контроля учебных действий и деятельности	Контроль деятельности учащихся осуществляется только учителем. В содержании урока не предусмотрены задания, направленные на организацию контроля учащимися процесса и результата собственной деятельности	0		
	В содержании урока представлены единичные задания, направленные на организацию контроля процесса и результата учебных действий и деятельности самими учащимися	1		

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
10. Организация оценивания достигнутых результатов	Содержание урока пронизано заданиями, направленными на организацию контроля процесса и результата учебных действий и деятельности самими обучающимися, с использованием разных форм (самоконтроль, взаимоконтроль) и средств контроля (в т. ч. обратной связи)	2		
	Контрольная деятельность на уроке строится в соответствии с деятельностными целями/планируемыми результатами урока и с учетом особенностей конкретного класса. На протяжении всего урока учитель специально организует формирование контрольной деятельности обучающихся: контролю учителя предшествует контроль обучающихся, предмет контроля, его способ и результаты обсуждаются с детьми	3		
	Оценка достигнутых обучающимися результатов осуществляется только учителем. Задания на участие детей в оценочной деятельности отсутствуют. Критерии оценки работы обучающихся на уроке не называются	0		
	Преобладает оценочная деятельность учителя, задания на оценивание достигнутых результатов самими обучающимися представлены лишь для отдельных заданий. Критерии оценки не определены, или имеют общий, или эмоциональный характер	1		
	Задания на оценивание достигнутых результатов самими обучающимися предусмотрены на протяжении всего урока (самооценка, взаимооценка) по заданным критериям, соответствующих целям/планируемым результатам урока	2		
11. Организация рефлексивного осмысления	На протяжении всего урока предусмотрены специальные задания на организацию формирования оценочной деятельности обучающихся по совместно выработанным критериям: оценке учителя предшествует самооценка учебных действий учащимися. Используются различные приемы и средства организации оценивания	3		
	В содержании урока не предусмотрены задания на определение смысла учебной деятельности для учащегося, понимание причин успеха / неуспеха	0		
	В содержании урока имеют место единичные задания на определение смысла учебной деятельности для учащегося, понимание своего продвижения, причин успеха / неуспеха	1		
	Содержание урока пронизано заданиями на определение учащимися смысла собственной учебной деятельности, на понимание своего продвижения, причин успеха / неуспеха. Учитель планирует и организует их в соответствии с содержанием, типом урока	2		
На протяжении урока предусмотрены задания на организацию рефлексии учащимися своей деятельности, ее результатов. Учитель планирует и организует её в соответствии с содержанием, типом урока, уровнем развития учащихся. При организации рефлексии внимание обращается не столько полученным предметным знаниям и умениям, сколько самому процессу учения, т.е. способам достижения учебной цели, осознанию возникших затруднений в ходе работы. Используются различные приемы и средства организации рефлексии	3			

Вывод эксперта: _____

Эксперт: _____ / Ф. И. О _____
подпись

Оценка урока художественно-эстетического цикла (музыки)

Одной из важных проблем художественно-педагогической деятельности учителей художественно-эстетического цикла является проблема анализа уроков музыки. Культура анализа урока музыки вырабатывается постепенно в процессе работы методического объединения. Урок музыки сам по себе сложный по различным аспектам. Исходя из требований ФГОС, предлагаем анализ проекта урока музыки как урока искусства в начальной и основной школе.

Оценочный лист проекта урока художественно-эстетического цикла (музыки) на соответствие требованиям ФГОС НОО, ФГОС ООО

Инструкция

Проведите экспертизу проекта урока по критериям и показателям, представленным в таблице. Каждый показатель оценочного листа оценивается от 0 до 3 баллов:

0 баллов – данный показатель полностью отсутствует;

1 балл – показатель слабо отражён;

2 балла – показатель в основном отражён;

3 балла – данный показатель ярко выражен.

Один критерий оценивается один раз. Графа «Возможные баллы» дана в помощь эксперту. Оценка по критерию выставляется в графе «Оценка эксперта». Максимальная сумма баллов может составлять 27. Если сумма баллов составила 21–27 баллов, то проект урока соответствует требованиям ФГОС НОО, ООО. Если сумма составила менее 21 балла, то данный проект урока необходимо серьезно доработать в соответствии с требованиями ФГОС НОО, ООО.

В примечании желательно прописать, что требует доработки.

В заключении напишите вывод о соответствии проекта урока требованиям ФГОС НОО, ООО и общие рекомендации по его доработке (если требуется).

Критерии	Показатели	Возможные баллы (0–3)	Оценка эксперта	Примечания
1. Соответствие художественно-педагогической идее (ХПИ) урока цели и задачам урока и теме урока	ХПИ урока отсутствует/или не соответствует цели и теме урока	0		
	Цель и задачи урока сформулированы в традиционном формате, без опоры на ХПИ, планируемые образовательные результаты определены и сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных, но описание результатов не позволяет диагностировать их достижение	1–2		
	Цель и задачи урока сформулированы с опорой на ХПИ, сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных; описание результатов позволяет диагностировать их достижение	3		
2. Драматургия урока	Этапы урока размыты	0–1		
	Этапы урока обозначены, но не определена кульминация (кульминации) урока, нет обобщения темы урока, домашнего задания на выбор учащимися	2		
	Этапы урока четко определены, есть связи между этапами, развитие действия урока ведет к кульминации урока, есть обобщение, домашнее задание по выбору	3		
3. Организация мотивации художественно-эстетической деятельности учащихся на уроке	Приемы мотивации к восприятию произведений искусства, исполнению произведений искусства, сочинению, художественному анализу произведений слабо отражены в проекте урока	0–1		
	Приемы мотивации к восприятию произведений искусства, исполнению произведений искусства, сочинению, художественному анализу произведений не в полной мере обращены к каждому ученику и ко всем учащимся для коллективного исполнения, восприятия произведений искусства	2		
	Приемы мотивации к восприятию произведений искусства, исполнению произведений искусства, сочинению, художественному анализу произведений в полной мере обращены к каждому ученику и ко всем учащимся для коллективного исполнения, восприятия произведений искусства	3		

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
4. Организация процесса целеполагания	Процесс организации целеполагания на восприятие, исполнение, сочинение, анализа произведения искусства не зафиксирован	0–1		
	Целеполагание осуществляется только учителем, без участия детей	2		
	Отражены все этапы организации процесса целеполагания для всего процесса организации художественно-эстетической деятельности	3		
5. Организация художественно-эстетической деятельности учащихся: восприятия (слушание), исполнения, сочинения, анализа произведений искусства	Организация художественно-эстетической деятельности (ХЭД) учащихся спонтанна, слабо прописана	0–1		
	Организация ХЭД учителем подменено планированием урока, задания даются в готовом виде учителем без привлечения детей	2		
	Организация ХЭД учителем совместно с учащимися, исходя из совместной художественной деятельности учителя и учеников на уроке	3		
6. Развитие УУД	Отсутствуют четкие задания, направленные на развитие УУД	0–1		
	В содержании урока представлены задания, направленные только на развитие познавательных УУД	2		
	Представлены задания, направленные на развитие всех видов УУД	3		
7. Организации рефлексивного осмысления	В содержании урока не предусмотрены задания на определение интонационного, душевного смысла учебной деятельности для учащегося.	0–1		
	В содержании урока имеют место единичные задания на определение интонационного, нравственного смысла учебной деятельности для учащегося	2		
	Содержание урока пронизано заданиями на определение интонационного, духовно-нравственного смысла учебной деятельности для учащегося, понимание собственного продвижения	3		
8. Организация контроля учебных действий и деятельности	В содержании урока не предусмотрены задания, направленные на организацию контроля процесса и результата учебных действий и художественно-эстетической деятельности учащихся	0–1		
	В содержании урока представлены единичные задания, направленные на организацию контроля процесса и результата учебных действий и художественно-эстетической обучающихся	2		
	Содержание урока пронизано заданиями, направленными на организацию контроля процесса и результата художественных учебных действий и художественно-эстетической деятельности обучающихся	3		
9. Организация оценивания достигнутых результатов	Оценка достигнутых обучающимися результатов осуществляется только учителем	0–1		
	Оценка достигнутых результатов осуществляется обучающимися при помощи учителя лишь для отдельных заданий, критерии оценивания отсутствуют	2		
	Оценка результатов осуществляется самими учащимися (самооценка) по совместно принятым критериям	3		

Вывод эксперта: _____

Эксперт: _____ /Ф. И. О. _____

подпись

Анализ урока литературного чтения деятельностной направленности

Деятельностная направленность – один из главных критериев современного урока. Но нередко учитель переносит способы организации учебной деятельности на уроках математики, русского языка, окружающего мира, технологии на уроки музыки, изобразительного искусства, литературного чтения. Последние же относятся к художественно-эстетическому циклу и соответственно деятельность учащихся на этих уроках – художественно-эстетическая. Главным предметом деятельности становится открытие духовных смыслов и ценностей, эмоционально-чувственный мир человека.

Художественно-эстетическая деятельность характеризуется такими основными компонентами, как художественное восприятие, художественный анализ, художественное исполнение, художественное творчество. Все перечисленные компоненты объединены одним определением – «художественное». В чём же отличие, например, простого восприятия от художественного? Буквальное значение слова «восприятие» – «приём информации». Что же такого должно произойти, чтобы простой приём информации превратился в «художественное восприятие»? Ответ очевиден: восприятие становится художественным, если мы пропускаем его через себя: через свой внутренний мир, через свои чувства, эмоции... Так и простой анализ – разложение целого на части – становится художественным, если имеет своей целью «открытие увлекательных и поражающих ценностей там, где дети их раньше не замечали» (К. И. Чуковский). Образность – отличительная особенность искусства, а литература – «искусство слова». Чувствами, образами наполнены такие уроки; поэтому задачей учителя становится организация художественно-эстетической деятельности учащихся, принципиально отличной от учебной.

Таким образом, готовясь к уроку литературного чтения, учитель должен планировать свою деятельность и деятельность учеников, руководствуясь принципами организации художественно-эстетической деятельности обучающихся.

Именно поэтому в «Листе оценки эффективности урока естественно-научного цикла деятельностной направленности» следует скорректировать некоторые из критериев и их показателей, чтобы проанализировать урок литературного чтения. Сделать это не так-то просто, учитывая, что литература – это искусство. А главное свойство истинного искусства состоит в способности притягивать (как магнит), захватывать, заражать и заряжать людей вложенными в эти произведения чувствами и энергией: «Искусство есть деятельность человека, состоящая в том, что один человек сознательно известными внешними знаками передает другим испытываемые им чувства, а другие люди заражаются этими чувствами и переживают их». Поэтому невозможно технологизировать урок искусства.

И ещё одно важное обстоятельство: чаще всего в проекте (конспекте) урока учитель формально описывает этап определения задания на дом, указывая лишь страницы учебника и номера вопросов (заданий); реализуя традиционный подход «дачи» домашнего задания, что противоречит требованиям ФГОС, индивидуализации процесса обучения. В связи с этим мы сочли необходимым прописать данный критерий качества урока и конкретизировать его показатели.

Оценочный лист проекта урока литературного чтения на соответствие требованиям ФГОС НОО

Инструкция

Проведите экспертизу проекта урока по критериям и показателям, представленным в таблице. Каждый показатель оценочного листа оценивается от 0 до 3 баллов:

0 баллов – данный показатель полностью отсутствует;

1 балл – показатель слабо отражён;

2 балла – показатель в основном отражён;

3 балла – данный показатель ярко выражен.

Один критерий оценивается один раз.

Графа «Возможные баллы» дана в помощь эксперту. Оценка по критерию выставляется в графе «Оценка эксперта». Максимальная сумма баллов может составлять 36. Если сумма баллов составила 27–36 баллов, то проект урока соответствует требованиям ФГОС НОО. Если сумма составила менее 27 баллов, то данный проект урока необходимо серьезно доработать в соответствии с требованиями ФГОС НОО.

В примечании желательно прописать, что требует доработки.

В заключении напишите вывод о соответствии проекта урока требованиям ФГОС НОО и общие рекомендации по его доработке (если требуется).

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
1. Определение учителем целей урока (планируемых результатов)	Цели урока и/или планируемые результаты отсутствуют, или сформулированы неконкретно, или не соответствуют цели организации художественно-эстетической деятельности	0		
	Цели урока сформулированы в традиционном формате, планируемые результаты не определены или планируемые образовательные результаты определены и сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных, но описание результатов не позволяет диагностировать их достижение	1		
	Цели и планируемые образовательные результаты сформулированы для трёх групп: личностных, метапредметных, предметных; адекватны целям организации художественно-эстетической деятельности; описание результатов позволяет диагностировать их достижение, но в формулировках не учтены особенности конкретного класса	2		
2. Структурированность урока	Цели урока сформулированы в деятельностном формате: через конечный результат, выраженный в действиях учащихся с учетом особенностей художественно-эстетической деятельности. Образовательные результаты соотносимы с целями, сформулированы диагностично, учтены особенности конкретного класса	3		
	Структурные элементы урока не обозначены	0		
	Структурные элементы урока обозначены, но не отражают структуры художественно-эстетической деятельности или наряду с деятельностными составляющими урока представлены и традиционные	1		
	Структура урока соотносима с компонентами художественно-эстетической деятельности, определена адекватно целям, месту урока в данной учебной теме	2		
3. Отбор содержания учебного материала	Структура урока соотносима с компонентами художественно-эстетической деятельности, определена адекватно целям, месту урока в данной учебной теме, логике «разворачивания» художественно-эстетической деятельности обучающихся, освоения ими способов действий с учетом конкретной ситуации	3		
	Содержание учебного материала не соответствует целям урока и/или не ориентировано на достижение планируемых результатов. Объем содержания необоснованно увеличен или уменьшен	0		
	Содержание учебного материала не вполне адекватно целям урока, принципам организации художественно-эстетической деятельности и частично ориентировано на достижение планируемых результатов. Не реализованы развивающий и воспитательный компоненты содержания	1		
4. Организация мотивации обучающихся (организация художественного восприятия младшим школьником текста)	Логика разворачивания содержания отражает определенную последовательность взаимных действий учителя и учащихся, характерных для художественно-эстетической деятельности	2		
	Логика разворачивания содержания отражает определенную последовательность взаимных действий учителя и учащихся, характерных для художественно-эстетической деятельности, где совместная творческая работа помогает достичь целей/планируемых результатов, совместно открывать и творить новые духовные ценности	3		
4. Организация мотивации обучающихся (организация художественного восприятия младшим школьником текста)	Приёмы мотивации (организации художественного восприятия текста художественного произведения) обучающихся не нашли отражения в содержании урока	0		
	Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся (организация художественного восприятия текста художественного произведения) осуществляется формально	1		
	Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся (организация художественного восприятия текста художественного произведения) осуществляется формально	2		

Критерии	Показатели	Возможные баллы (0–3)	Оценка эксперта	Примечания
<i>художественного произведения)</i>	ного произведения) с использованием различных приёмов, адекватных художественно-эстетической деятельности Воздействие на мотивационную сферу личности обучающихся (организация художественного восприятия текста художественного произведения) на уроке с опорой на их личный субъектный опыт: создаются условия для возникновения внутренней потребности обучающихся в художественно-эстетической деятельности	3		
5. Организация процесса целеполагания	Процесс организации целеполагания отсутствует на уроке Формулирование целей осуществляет сам учитель, при этом цели формулируются на понятном детям языке и в них отражен конечный результат Процесс целеполагания предполагает активное включение обучающихся: ученики вместе с учителем формулируют и фиксируют цели художественно-эстетической деятельности на уроке	0 1 2		
6. Организация планирования деятельности по достижению учебной цели	Цели деятельности рождаются в совместной (или самостоятельной) деятельности с учетом субъективного опыта учащихся. Сформулированные цели отражают, в том числе формирование и/или развитие УУД. Учитель использует приемы, помогающие удерживать учащимся цели художественно-эстетической деятельности в течение всего урока Планирование деятельности по достижению обозначенной цели на уроке отсутствует Планирование деятельности по достижению обозначенной цели на уроке подменено планированием урока, или алгоритмом способа предметного действия, или предложено учителем в готовом виде, но его понимание не организуется План деятельности по достижению цели составляется в процессе фронтальной работы учащихся и учителя. Организуется понимание и принятие учащимися составленного плана, соответствующего принципам организации художественно-эстетической деятельности Планирование деятельности по достижению цели осуществляется с использованием самостоятельной работы учащихся в групповой форме. Организуется обсуждение полноты и правильности плана, необходимых средств и этапов его реализации с учетом реальных возможностей и особенностей художественно-эстетической деятельности	3 0 1 2 3		
7. Организация художественного анализа произведения	Отсутствуют задания на организацию художественного анализа произведения Представлены задания на организацию фронтальной работы с художественным произведением под непосредственным руководством учителя. Задания, связанные с анализом художественного произведения, ориентированы на репродуктивную деятельность обучающихся Вопросы и задания направлены на первичный анализ текста, ориентированы как на репродуктивную, так и на продуктивную деятельность обучающихся Вопросы и задания организуют аналитическое вычитывание художественного текста, помогают осмыслить авторскую идею и подготовиться к выразительному чтению художественного текста, где найдёт отражение личностное отношение к открытым смыслам и ценностям	0 1 2 3		
8. Организация совместной деятельности	Организация совместной деятельности обучающихся в паре/малых группах на уроке не предусмотрена В содержании урока преобладает фронтальная организация художественно-эстетической деятельности обучающихся, изредка	0 1		

Критерии	Показатели	Возможные баллы (0–3)	Оценка эксперта	Примечания
9. Организация контроля процесса и результата художественно-эстетической деятельности	используются приёмы организации совместной деятельности со сверстниками, но задания для организации работы в паре/группе не прописаны			
	В содержании урока представлены задания для работы обучающихся в парах/малых группах, позволяющие детям проявить инициативу, активность, самостоятельность	2		
	На уроке предусмотрено органичное сочетание групповых, коллективных и индивидуальных форм взаимодействия учителя и учащихся. Их педагогическая целесообразность определяется согласованностью с другими компонентами образовательного процесса, особенностями художественно-эстетической деятельности, учетом возрастных особенностей детей конкретного класса. В уроке предусмотрены задания, ориентированные на передачу отдельных компонентов организации работы в парах/группах самим учащимся	3		
	Контроль деятельности учащихся осуществляется только учителем. В содержании урока не предусмотрены задания, направленные на организацию контроля учащимися процесса и результата собственной деятельности	0		
	В содержании урока представлены единичные задания, направленные на организацию контроля процесса и результата учебных действий и деятельности самими учащимися	1		
10. Организация оценивания достигнутых результатов	Содержание урока пронизано заданиями, направленными на организацию контроля процесса и результата учебных действий и деятельности самими обучающимися, с использованием разных форм (самоконтроль, взаимоконтроль) и средств контроля (в т. ч. обратной связи); задания адекватны особенностям художественно-эстетической деятельности	2		
	Контрольная деятельность на уроке строится в соответствии с деятельностными целями/планируемыми результатами урока, направленного на организацию художественно-эстетической деятельности, с особенностями конкретного класса. На протяжении всего урока учитель специально организует формирование контрольной деятельности обучающихся: контролю учителя предшествует контроль обучающихся, предмет контроля, его способ и результаты обсуждаются с детьми	3		
	Оценка достигнутых обучающимися результатов осуществляется только учителем. Задания на участие детей в оценочной деятельности отсутствуют. Критерии оценки работы обучающихся на уроке не называются	0		
	Преобладает оценочная деятельность учителя, задания на оценивание достигнутых результатов самими обучающимися представлены лишь для отдельных заданий. Критерии оценки не определены, или имеют общий характер, не соответствующий особенностям художественно-эстетической деятельности	1		
	Задания на оценивание достигнутых результатов самими обучающимися предусмотрены на протяжении всего урока (самооценка, взаимооценка) по заданным критериям, соответствующих целям/планируемым результатам урока, особенностям художественно-эстетической деятельности	2		
	На протяжении всего урока предусмотрены специальные задания на организацию формирования оценочной деятельности обучающихся по совместно выработанным критериям: оценке учителя предшествует самооценка учебных действий учащимися. Используются различные приемы и средства организации оценивания, адекватные художественно-эстетической деятельности	3		

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможные баллы (0–3)</i>	<i>Оценка эксперта</i>	<i>Примечания</i>
11. Организация рефлексивного осмысления художественно-эстетической деятельности	В содержании урока не предусмотрены задания на определение смысла художественно-эстетической деятельности для учащегося, понимание причин успеха / неуспеха	0		
	В содержании урока имеют место единичные задания на определение смысла художественно-эстетической деятельности для учащегося, понимание своего продвижения, причин успеха / неуспеха	1		
	Содержание урока пронизано заданиями на определение учащимися смысла собственной и совместной художественно-эстетической деятельности, на понимание своего продвижения, причин успеха / неуспеха. Учитель планирует и организует их в соответствии с содержанием, типом урока	2		
	На протяжении урока предусмотрены задания на организацию рефлексии учащимися своей и совместной художественно-эстетической деятельности, ее результатов. Учитель планирует и организует рефлексию в соответствии с содержанием, типом урока, уровнем развития учащихся. При организации рефлексии внимание обращается не столько полученным предметным знаниям и умениям, сколько самому процессу художественно-эстетической деятельности, т.е. способам осмысления авторской идеи, открытия духовных смыслов и ценностей. Используются различные приемы и средства организации рефлексии	3		
12. Организация выбора обучающимися домашнего задания	В содержании урока не предусмотрен выбор домашнего задания самими обучающимися	0		
	Представлены два задания на выбор учащихся	1		
	Предусмотрен выбор домашнего задания в соответствии с результатами урока, целями следующего урока	2		
	Представленное домашнее задание отличает дифференцированный и индивидуальный характер, учитывает деятельность учащихся на уроке, их способности и возможности; способствует творческому развитию, самостоятельности	3		
	Всего баллов			

Вывод эксперта: _____
 Эксперт: _____ / Ф. И. О. _____
подпись

Критерии оценки конкурсной работы педагога

<i>Компоненты оценки</i>	<i>Органи- зацион- ный мо- мент</i>	<i>Опрос уч-ся по заданному на дом ма- териалу</i>	<i>Изучение нового учебного материала</i>	<i>Закрепление учебного материала</i>	<i>Задание на дом</i>	<i>У+ / Колич. оценок</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
В ОБЛАСТИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ						
Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности можно судить по следующим критериям: –учитель разделяет тему урока и цель урока. –цели формулируются в понятной для ученика форме; –поставленные перед учащимися цели способствуют формированию позитивной мотивации и росту интереса к учебной деятельности; –поставленные перед учащимися цели способствуют организации индивидуальной и групповой деятельности;						

1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> –цели, ставящиеся перед учащимися, содержат критерии, позволяющие им самостоятельно оценить качество полученных результатов; –задачи, выделенные педагогом, конкретизируют цель, представляя собой промежуточный результат, способствующий достижению основной цели урока; –на начальном этапе урока учитель ставит цель и задачи, направленные на создание условий для дальнейшей эффективной работы на уроке (организацию рабочего пространства, привлечение внимания учащихся к предстоящей учебной деятельности, учебному предмету и теме урока и т.д.); –цели и задачи опроса носят обучающий характер, они соответствуют предметному материалу, излагаемому педагогом; –цели и задачи, поставленные педагогом, способствуют развитию познавательных способностей учащихся, воспитанию социально значимых качеств личности 						
<p>Компетентность в области мотивирования обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> –учитель демонстрирует учащимся возможности использования тех знаний, которые они освоят, на практике; –учитель демонстрирует знание приемов и методов, направленных на формирование интереса учащихся к преподаваемому предмету и теме урока; –учитель использует знания об интересах и потребностях обучающихся в организации учебной деятельности, при постановке учебных целей и задач, выборе методов и форм работы и т.д.; –учитель использует педагогическое оценивание как метод повышения учебной активности и учебной мотивации учащихся; –учитель планирует использовать различные задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех; –учитель дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи в рамках изучаемой темы 						
<p>Компетентность в области информационной основы педагогической деятельности:</p> <p>Данная компетентность складывается из следующих компонентов: компетентность в предмете преподавания, компетентность в методах преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компетентность учителя в предмете преподавания отражает уровень владения учебным материалом по предмету и может быть оценена на основе следующих критериев: <ul style="list-style-type: none"> –учитель в ходе написания конспекта демонстрирует знание преподаваемого предмета; –учитель хорошо ориентируется в различных источниках (учебники, учебные и методические пособия, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.) по 						

1	2	3	4	5	6	7
<p>преподаваемому предмету, может дать ссылки на подходящие источники;</p> <ul style="list-style-type: none"> –при изложении в письменной работе основного материала по предмету учитель раскрывает связь новой темы с предыдущими и будущими темами по преподаваемому предмету; –учитель видит и раскрывает связь своего предмета с другими предметами школьной программы, связь теоретических знаний с практической деятельностью, в которой они используются; –учитель представляет материал в доступной учащимся форме в соответствии с дидактическими принципами. <p>• Компетентность педагога в методах преподавания отражает методическую грамотность педагога, включая владение современными информационно-коммуникативными технологиями. Об уровне развития данной компетентности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> –учитель демонстрирует владение современными методами преподавания; –представленные в конспекте методы соответствуют поставленным целям и задачам, содержанию изучаемого предмета, теме урока, условиям и времени, отведенному на изучение темы; –учитель демонстрирует умение работать с различными информационными ресурсами и программно-методическими комплексами, современными информационно-коммуникативными технологиями, компьютерными и мультимедийными технологиями, цифровыми образовательными ресурсами. <p>• Об уровне развития компетентности педагога в субъективных условиях деятельности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> –при постановке целей, выборе форм и методов мотивирования и организации учебной деятельности педагог ориентируется на индивидуальные особенности и специфику взаимоотношений обучающихся; –представленные в конспекте методы выбраны в соответствии с возрастным и индивидуальным особенностям учащихся, с которыми он работает; –педагог планирует работу таким образом, чтобы получать информацию об уровне усвоения учебного материала различными обучающимися; –педагог демонстрирует владение методами работы со слабоуспевающими обучающимися 						
<p>Компетентность в области разработки программ деятельности и принятия педагогических решений.</p> <p>• Данная компетентность складывается из следующих компонентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы; – умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы; – умение принимать решения в педагогических ситуациях. 						

1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> • Об уровне развития умения выбрать и реализовать типовые образовательные программы, а также разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, с учетом требований основных нормативных документов можно судить на основе следующих критериев: <ul style="list-style-type: none"> – при подготовке к уроку педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: государственный образовательный стандарт, конвенцию о правах ребенка, базовые образовательные программы ОУ, содержание основных учебников и учебно-методических комплексов по преподаваемому предмету, допущенных или рекомендованных Минобрнауки РФ, основные учебные программы, УМК, методических и дидактических материалы по преподаваемому предмету и т.д.; – конспект урока составлен с учетом темпа усвоения учебного материала учащимися; – конспект урока составлен с учетом поэтапного освоения (преемственности) учебного материала в рамках преподаваемого предмета и программы; – учитель демонстрирует умение вносить изменения в существующие дидактические и методические материалы с целью достижения более высоких результатов; – учитель использует самостоятельно разработанные программные, методические или дидактические материалы по предмету. • Об уровне развития умения принимать решения в педагогических ситуациях можно судить на основе следующих критериев: <ul style="list-style-type: none"> – педагог демонстрирует умение аргументировать предлагаемые им решения. – педагогические решения, отраженные в письменной работе, отличаются обоснованностью и целесообразностью. – педагог демонстрирует умение адекватно изменять стратегию действий в случае, если не удается достичь поставленных целей 						
<p>Компетентность в области организации учебной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитель ставит цель и задачи, структурирующие и организующие деятельность учащихся на каждом из этапов урока; – учитель владеет методами организации индивидуальной и совместной деятельности учащихся, направленной на решение поставленных целей и задач; – учитель демонстрирует владение методами и приемами создания рабочей атмосферы на уроке, поддержания дисциплины; – учитель демонстрирует способность устанавливать отношения сотрудничества с учащимися, умение вести с ними диалог; – учитель использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать; – учитель демонстрирует умение включать новый материал в систему уже освоенных знаний обучающихся; 						

1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> –учитель демонстрирует умение организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиапособия, цифровые образовательные ресурсы и др.); –учитель может точно сформулировать критерии, на основе которых он оценивает ответы учащихся; –учитель показывает учащимся, на основе каких критериев производится оценка их ответов; –учитель умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся; –Учитель использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающимися 						
∑+/ Количество оценок						
ИТОГ	Среднее значение по оценкам базовых педагогических компетенций					

Примечание. Уровень владения учебным материалом оценивается соответствии с критериями, представленными в рамках компетентности в области информационной основы педагогической деятельности.

Эксперт выносит суждение об уровне развития каждой из компетенций в рамках каждого из этапов урока. Суждения экспертов заносятся в приведенную выше табличную схему оценки письменной работы педагога.

В ходе качественной оценки эксперт анализирует представленный педагогом конспект, рассматривая по очереди каждый из этапов урока.

В рамках анализа каждого из этапов урока эксперт выносит суждение об удовлетворительном либо неудовлетворительном уровне развития тех или иных базовых педагогических компетентностей. Соответствующие суждения он заносит в таблицу (таблица 3), обозначая их знаком «+» в случае положительной оценки или знаком «-» в случае отрицательной. Эксперт выносит суждения только о тех компетенциях, которые возможно оценить в той или иной части урока. Не каждый из этапов урока позволяет оценить все компетентности, поэтому некоторые из ячеек таблицы могут оставаться незаполненными. Свои оценки эксперт выносит на основе критериев оценки письменной работы, представленных в таблице.

Обработка результатов

По итогам оценки суммируются все положительные оценки отдельно по каждой из базовых педагогических компетенций и по каждому из этапов урока. Полученная сумма делится на общее количество оценок по соответствующей компетентности или по этапу урока.

Если итоговый балл $\geq 0,5$, можно судить об удовлетворительном уровне развития соответствующего показателя. Если этот балл $< 0,5$, уровень развития соответствующего показателя является неудовлетворительным.

Основными являются оценки, отражающие уровень развития базовых педагогических компетенций. На их основе подсчитывается итоговый балл, представляющий собой среднее значение по оценкам базовых педагогических компетенций.

Он рассчитывается по следующей формуле:

$$ПС = \frac{\sum \text{БПК}}{6}$$

где: ПС – показатель соответствия занимаемой должности; БПК – оценки по базовым педагогическим компетенциям.

Итоговый показатель может варьироваться в пределах от 0 до 1 балла. Он интерпретируется следующим образом:

От 0,5 до 1 балла – соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями.

От 0 до 0,49 балла – несоответствие занимаемой должности: учитель не продемонстрировал знания учебного предмета, недостаточно владеет базовыми педагогическими компетенциями.

Итоговые оценки в отношении каждого из этапов урока являются вспомогательными и служат для подготовки качественного экспертного заключения по аттестуемому педагогу, выявления сильных и слабых сторон его деятельности с целью последующей разработки индивидуальных программ повышения квалификации.

Пример оценки письменной работы педагога

<i>Компетенции. Этапы урока</i>	<i>В обл. личностн. качеств</i>	<i>В обл. постановки целей и задач педагогич. деят-ти</i>	<i>В обл. мотивации учебн. деят-ти</i>	<i>В обл. обеспечения ин-формационной основы деят-ти</i>	<i>В обл. разработки программ деят-ти и принятия педагогич. решений</i>	<i>В обл. организац. учебной деят-ти</i>	<i>1+ колич. оценок</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Организационный момент	+	+	-			+	0,75
Опрос учащихся по заданному на дом материалу		-	-		+	+	0,5
Объяснение нового учебного материала	-	-	+	+		+	0,75
Закрепление учебного материала	+	-	-	+	+	-	0,75
Задание на дом		+	+		-		0,66
У+ 1 колич. оценок	0,66	0,4	0,4	1	0,66	0,75	
Итог	0,645 – соответствие занимаемой должности						

Памятка по анализу методов развития познавательных интересов учащихся

I. Определить, какой была активность и заинтересованность школьников в изучении материала на протяжении урока.

Признаками высокой заинтересованности и активности являются: большое количество учеников, желающих ответить, проявить себя на уроке, самостоятельные ответы на вопросы учителя, большое количество вопросов, которые задаются учителю, полная включенность школьников в деятельность, достаточно высокий темп работы, открытое проявление положительных эмоциональных переживаний: радости, удивления, успеха и др.

Признаки низкой заинтересованности и активности – ученики часто отвлекаются от работы, видно, что им скучно, темп учебной деятельности низкий, урок идет вяло, практически нет детей, которые желают ответить или задать вопросы учителю по собственной инициативе, отвечают формально, без удовольствия, часто сбиваются, отвечают неточно, не выражают положительных эмоциональных переживаний.

II. Причины низкой активности школьников:

- утомление учащихся, например, в результате однотипной работы;
- учебный материал слишком сложен и не понятен учащимся;
- учитель предъявляет слишком жесткие требования, потому-то у детей возникает чувство страха;
- нет занимательности в самом изучаемом материале;
- нет проблемности в подаче материала;
- материал слишком легкий для учащихся;
- другое (указать).

III. Зафиксировать неудачные речевые выражения учителя, которые способствовали снижению у школьников учебной мотивации.

IV. Методы, которые использовал учитель, чтобы поддерживать заинтересованность школьников на протяжении всего урока:

- материал подавался проблемно;
 - были подобраны факты, вызывающие интерес у учащихся;
 - учитель использовал смену видов деятельности;
 - использовал игровые методы, состязательность;
 - поощрял учащихся при возникновении неудач и трудностей, помогал тем, кто не справлялся с работой;
 - поощрял проявление интеллектуальной и эмоциональной свободы учащихся;
 - предлагал достаточно трудные, но посильные задания;
 - оценивая учеников, подчеркивал, что у них стало лучше;
 - показывал конкретные и доступные для учащихся пути улучшения учебных результатов;
 - другое (указать).
- V. Сформулировать наиболее удачные речевые выражения учителя, которые способствовали поддержанию учебной мотивации.

Памятка для анализа методов мотивации достижения успеха

- I. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем испытывал на уроке чувство успеха. Зафиксировать конкретно.
 - Признаки переживания успеха: радость, душевный подъем, желание закрепить или улучшить результат.
- II. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем пережил чувство неудачи. Зафиксировать конкретно.
 - Признаки переживания неудачи: подавленное настроение, снижение активности, растерянность, уход в себя и др.
- III. Что делает учитель для создания на уроке атмосферы, побуждающей школьников к достижениям:
 - ставит перед учащимися умеренно трудные цели, соответствующие их возможностям;
 - чтобы добиться успеха, учащиеся вынуждены прикладывать определенные волевые усилия;
 - достижение успеха не требует от школьников слишком большого напряжения и приложения чрезмерных усилий;
 - ставит учеников в такие условия, при которых они сами определяют учебную задачу, планируют действия по ее достижению;
 - учащиеся сам, практически без помощи учителя, добиваются положительных результатов, считая себя причиной как своих успехов, так и неудач;
 - создает на уроке атмосферу эмоционального подъема и раскрепощенности;
 - осуществляет соревнование между группами или учениками с равными возможностями;
 - объективно, в соответствии с известными ученику критериями оценивает результаты учебной деятельности, подчеркивает успешность учеников, развивает в них уверенность в возможности улучшения результатов;
 - проявляет искреннюю заинтересованность в успехах учеников;
 - сам проявляет желание достичь более высоких результатов в педагогической деятельности: анализирует и критически оценивает достигнутое, вносит изменения, стремясь улучшить результаты;
 - другое (указать).
- IV. Какие удачные речевые обороты и действия и как часто использует учитель для развития у школьников стремления к достижению успеха.
 - Проанализировать, сколько раз, кого и как побуждает к успеху.
- V. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха:
 - учитель ставит перед учащимися слишком трудные цели;
 - учитель ставит перед учащимися слишком легкие цели;
 - учащиеся практически весь урок работают под руководством учителя и в результате не считают себя причиной достигнутых успехов;
 - на уроке не используются игровые методы, нет состязательности;
 - учитель побуждает детей к учебе через чувство страха, вызывая желание действовать, чтобы избежать наказания или неудачи;
 - при выставлении оценок учитель пользуется собственными критериями, которые заранее не известны учащимся;

- при выставлении оценок акцентирует внимание на недостатках, часто напоминает о прежних неудачах, сравнивает между собой учащихся с разными учебными возможностями;
- не проявляет личной увлеченности предметом, желая достичь более высоких результатов;
- другое (указать).

VI. Действия и обороты речи учителя, которые вызывают у школьников чувства неудачи, неверия в себя, свои возможности.

- Как часто и по отношению к кому их использует учитель.

VII. Атмосфера, преобладающая на учебном занятии в целом:

- побуждение учащихся к достижениям;
- неуверенность в себе и боязнь неудачи;
- отсутствие напряжения, которое в равной степени как не вызывает желания достичь больших успехов, так и избежать неудач.

Аналогичные программы учителя могут составлять и сами, и с помощью заместителя директора. Их разработка – тоже метод обучения. На основе всех этих материалов можно проводить проблемные дискуссии, распространять наиболее ценный опыт.

На этапе оценки результатов проведенного обучения на рабочем месте важно выделить основные результаты. Результатами обучения можно считать готовность учителя успешно решать свои профессиональные задачи. Она предполагает наличие специальных профессиональных знаний и умений, желание приступить к работе и использовать полученные знания на практике, стремление к профессиональному росту и развитию.

Можно адресовать руководителей к разного вида анкетам.

НАЧИНАЮЩЕМУ УЧИТЕЛЮ

Самооценка владения профессиональной компетентностью учителя в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы узнать о степени владения профессиональными компетенциями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей учителя, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста, используя следующие качественные оценки: «не владею», «владею частично», «владею в полной мере»

II. ОПИСАНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Код	Обобщенные трудовые функции	Уровень квалификации	Трудовые функции	Код
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	6	Общепедагогическая функция. Обучение	А/01.6
			Воспитательная деятельность	А/02.6
			Развивающая деятельность	А/03.6
В	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	5–6	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	В/01.5
			Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	В/02.6
			Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	В/03.6
			Модуль «Предметное обучение. Математика»	В/04.6
			Модуль «Предметное обучение. Русский язык»	В/05.6

3.1.1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ОБУЧЕНИЕ

Уровень (подуровень) квалификации

6

		Самооценка имеющегося уровня
Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
	Планирование и проведение учебных занятий	

		<i>Самооценка имеющегося уровня</i>
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
	Формирование универсальных учебных действий	
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
	Формирование мотивации к обучению	
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
Необходимые умения	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.	
	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
	Владеть ИКТ – компетентностями: –Общепользовательская ИКТ-компетентность; –общепедагогическая ИКТ-компетентность; –предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	
	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
	Основы психо-дидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	

		<i>Самооценка имеющегося уровня</i>
	Конвенция о правах ребенка	
	Трудовое законодательство	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.1.2. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	
	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
	Проектирование и реализация воспитательных программ	
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	
Необходимые умения	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач		

		<i>Самооценка владения</i>
Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.1.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – РАЗВИВАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Уровень (подуровень) квалификации

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
	Оказание адресной помощи обучающимся	
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	

		<i>Самооценка владения</i>
Необходимые умения	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
	Оказание адресной помощи обучающимся	
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	
	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический деятельностный и развивающий	
	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т. д.)	
	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	
	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	
	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
	Формировать детско-взрослые сообщества	
Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	
	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	
	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	

		<i>Самооценка владения</i>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.2. ОБОБЩЕННАЯ ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ –
Уровень квалификации – 5–6

		<i>Самооценка владения</i>
Требования к образованию и обучению	Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации	
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются	
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: <ul style="list-style-type: none"> – лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; – имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; – признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; – имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем 	

3.2.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира	
	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития	
	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся	
	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования	
	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения	
	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения	
	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.	

		<i>Самооценка владения</i>
Необходимые умения	Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	
	Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения	
	Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой	
	Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	
	Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую	
	Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности	
	Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе	
	Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	
	Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования	
	Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	
	Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции	
	Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками	
	Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения	
Необходимые знания	Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)	
	Программы и учебники по преподаваемому предмету	
	Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности	
	Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся	
	Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения	
	Основы экологии, экономики, социологии	
	Правила внутреннего распорядка	
	Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

Схема конспекта урока

Педагог (ФИО) _____

Предмет _____ Класс _____

Тема урока _____

(При написании конспекта урока на каждом из его этапов необходимо отразить цели и задачи деятельности учителя и ученика, методы и способы достижения поставленных целей, основное предметное содержание соответствующих этапов, организацию работы на каждом из этапов с учетом реальных особенностей класса, в котором проводился данный урок в предшествующий период. Схема урока является примерной, т.к. его структура зависит от специфики учебной деятельности по освоению определенного типа содержания образования).

<p>1. Организационный момент, включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – постановку цели, которая должна быть достигнута учащимися на данном этапе урока (что должно быть сделано учащимися, чтобы их дальнейшая работа на уроке была эффективной); – определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; – описание методов организации работы учащихся на начальном этапе урока, настроив учеников на учебную деятельность, предмет и тему урока (с учетом реальных особенностей класса, с которым работает педагог) 		
Деятельность учащихся	Деятельность учителя	Примечание
<p>2. Опрос учащихся по заданному на дом материалу, включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определение целей, которые учитель ставит перед учениками на этапе урока (какой результат должен быть достигнут учащимися); – определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; – описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач; – описание критериев достижения целей и задач данного этапа урока; – определение возможных действий педагога в случае, если ему или учащимся не удастся достичь поставленных целей; – описание методов организации совместной деятельности учащихся с учетом особенностей класса, с которым работает педагог; – описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе опроса; – описание методов и критериев оценивания ответов учащихся в ходе опроса 		
Деятельность учащихся	Деятельность учителя	Примечание
<p>3. Изучение нового учебного материала. Данный этап предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); – определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; – изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен учащимися (на основе содержания данного пункта эксперт выносит суждение об уровне владения педагогом предметным материалом); – описание форм и методов изложения (представления) нового учебного материала; – описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности учащихся с учетом особенностей класса, в котором работает педагог; – описание критериев определения уровня внимания и интереса учащихся к излагаемому педагогом учебному материалу; – описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе освоения нового учебного материала 		
Деятельность учащихся	Деятельность учителя	Примечание
<p>4. Закрепление учебного материала, предполагающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> – постановку конкретной учебной цели перед учащимися какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); 		

<ul style="list-style-type: none"> – определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; – описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей учащихся, с которыми работает педагог. – описание критериев, позволяющих определить степень усвоения учащимися нового учебного материала; – описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда учитель определяет, что часть учащихся не освоила новый учебный материал 		
Деятельность учащихся	Деятельность учителя	Примечание
<p>5. Задание на дом, включающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> – постановку целей самостоятельной работы для учащихся (что должны сделать учащиеся в ходе выполнения домашнего задания); – определение целей, которые хочет достичь учитель, задавая задание на дом; – определение и разъяснение учащимся критериев успешного выполнения домашнего задания 		
Деятельность учащихся	Деятельность учителя	Примечание

Памятка классному руководителю

Уважаемый молодой коллега!

Любая деятельность начинается с планирования работ.

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, 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; психолога – 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 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.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – С.73–74;
2. Винникова Е., Решетко С. Кто нас выводит в мастера // Пралеска. – №9. – 2005;
3. Горбунова Л. Н. Профессионально-личностный контекст как основа моделирования учебного процесса в системе непрерывного педагогического образования // Дополнительное педагогическое образование в XXI веке : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2001. – С.137–141.
4. Калашникова Н. Г. Содержание и методы подготовки и повышения квалификации учителя начальных классов в области формирования у школьников умений самостоятельной учебной деятельности : дисс. ... д-ра пед. наук. – Барнаул, 2002.
5. Лозинг В. Р. Начала теории построения практики развивающего обучения. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 1998. – 191с.
6. Маркова А. К. Психология труда учителя: книга для учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192с.;
7. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя : дисс. ... д-ра психол. наук. – М., 1995. –408с.;
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С.40–56.
9. Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rosmi.ru/docs/mi_trud/orders/129/. Заглавие с экрана.
10. Рац М. В., Ойзерман М.Т. Размышления об инновациях // Вопросы методологии. –1991. – № 1.
11. Рац М., Копылов Г., Ойзерман М. Строительство будущего: аналитические деятельности // Вопросы методологии. – 1991. – № 1.
12. Рац М. В., Ойзерман М. Т. Размышления об инновациях // Вопросы методологии. – 1991. – № 1.
13. Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И. и др. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. – М.: Школа-Пресс, 1998.– 512 с.
14. Тамарина Н. В. Способы побуждения молодых учителей к профессиональному сотрудничеству // Адаптация молодого учителя сельской школы. – Барнаул, 1984. – С.58–72.
15. Шкуркина Л. Н. Управление профессиональным развитием учителей в условиях инновационной образовательной практики : дисс. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2002.
16. Адаптация в новом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.BiblioFo.ru/view.aspx?id=24108>. Заглавие с экрана.
17. Адаптация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hrliga.com/i_dex.php?module=professio&op=view&id=228. Заглавие с экрана.
18. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kazarin.ru/sucoach-m@mail.ru. Заглавие с экрана.
19. Винникова Е., Решетко С. Кто нас выводит в мастера? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.logoburg.com/klub/modules/myarticles/article.php?storyid>. Заглавие с экрана.
20. Гребнева С. А. Организация работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/521916/. Заглавие с экрана.
21. Круглова И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://me.obr.ru/pri.t.asp?co.trol=15&catalogid=71&id=6670>. Заглавие с экрана.

22. Менеджмент в творческом коллективе молодых педагогов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/502781/. Заглавие с экрана.
23. Отрубяникова Д. Мировые практики использования системы наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.trai.ru № 1 № 10 gs.ru». Заглавие с экрана.
24. Основные направления деятельности Центра наставничества молодых. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.educom.ru/ru/works/city_soviet...directio № 1 s.php. Заглавие с экрана.
25. Положение о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [me № obr.ru/material/default.aspx?co](http://me.obr.ru/material/default.aspx?co) № 1 trol. Заглавие с экрана.
26. В.Сластенин, И.Исаев, Е.Шиянов Педагогика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krotov.i> № 1 fo/lib_sec/shso/71_slas5.html. Заглавие с экрана.
27. Ткачева И. А. План работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс 13.11.2009]. – Режим доступа: www.pedsovet.su. Заглавие с экрана.
28. Школа Молодого специалиста. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4» г. Сатка Челябинской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ya № dex.ru/ya](http://ya.dex.ru/ya) № 1 dsearch?text. Заглавие с экрана.

Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края

Методические рекомендации

Авторы-составители: И. И. Дранникова, Н. Г. Калашникова, Г. Е. Иванов

Компьютерная верстка Г. Н. Мажник

Формат 60x90/16. Усл. п. л. 9,5. Уч.-изд. л. 9,25. Подписано в печать 28. 06. 2015. Бумага для множительных аппаратов. Гарнитура Times New Roman. **Тираж 100 экз.** Заказ № 656049, г. Барнаул, пр. Социалистический, 60. Редакционно-издательский кабинет КГБУ ДПО АКЦКРО. Отпечатано в типографии «Концепт». 656049, г. Барнаул, пр-т Социалистический, 85. Тел. 36–82–51