



Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №9 с казачьими  
классами имени атамана А.В. Репникова»

ПРИКАЗ

03 сентября 2021 года

№ 374  
ст. Расшеватская

**О работе с молодыми специалистами  
на 2021-2022 учебный год в МОУ СОШ № 9.**

С целью оказания методической помощи по преподаванию учебных предметов, по организации воспитательной работы и передачи передового педагогического опыта молодым специалистам,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу МОУ СОШ №9 по работе с молодыми специалистами (Приложение 1).
2. Утвердить План работы МОУ СОШ № 9 по повышению квалификации и профессионального мастерства молодых специалистов на 2021-2022 учебный год (Приложение 2).
3. Назначить ответственной за реализацию программы по наставничеству Корниенко Г.В., заместителя директора по УВР.
4. Закрепить в качестве наставников за молодыми специалистами учителей-предметников (Приложение 3).
5. Наставникам разработать План работы с молодыми специалистами на 2021-2022 учебный год, организовать работу по взаимопосещению уроков и воспитательных мероприятий в течение учебного года, оказывать консультационную и методическую помощь молодым специалистам.
6. Председателю МС школы Певкиной Н.В. заслушать молодых специалистов на Методическом совете школы по вопросу использования опыта наставников. Срок май 2022 года.
7. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ СОШ №9

Т.В. Толоконникова

С приказом ознакомлены:



Приложение 1  
к приказу МОУ СОШ № 9  
Пр. № 374  
От 03.09.2021 г.

### **Программа МОУ СОШ №9 по работе с молодыми специалистами.**

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

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

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

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

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В связи с тем, что в нашей школе работают молодые специалисты, должна быть организована работа наставников. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

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

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

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

Руководитель образовательного учреждения МОУ СОШ №9 совместно с заместителями, ШМО, учителем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должны осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности руководителя МОУ СОШ №9. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Приведем пример обработки результатов одной из анкет.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы.

В результате анкетирования выяснилось, что наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы: знакомство с теорией дифференцированного обучения; обмен имеющимся опытом по данной теме; методические недели. Педагогам-наставникам необходимо:

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

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

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу. Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные «Памятки»: обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация МОУ СОШ №9 или учитель-наставник помогут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может использоваться и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации. Создание такого документа позволяет избежать

формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

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

Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа: 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Целесообразность подобной поэтапности при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и само проектирования подтвердил опыт работы. Он показал, что процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

На «адаптационном» этапе мы исходим из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Мы исходим из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должны быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения должна включать в себя: определение направлений и содержания диагностики; построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики; разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики Центром наставничества должны быть выявлены проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе эксперимента являлось посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

На «проектировочном» этапе наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: координационно методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые - семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, районные педагогические конкурсы «Педагогический дебют», «Учитель года»; индивидуальные - самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль и др. формы.

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники должны составить целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало бы четкого осознания целей и задач. Должны быть определены «болевы точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа должна дать возможность:

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

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

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

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

Знакомство с новыми технологиями должно происходить во время педагогических чтений. Но этого может оказаться недостаточно для формирования практических умений.

Поэтому наставники должны применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа должны способствовать поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать

их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

#### АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

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

4. Представляет ли для вас трудность:

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

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

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

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

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

### ПЛАН

по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении

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

### ПЛАН РАБОТЫ «Школы молодого учителя»

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	• Час общения «Расскажи о себе»;	Администрация школы

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом школы;</li> <li>• Закрепление наставников;</li> <li>• Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса;</li> <li>• Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов;</li> <li>• Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий</li> </ul>	Директор школы Руководители методических объединений Зам. директора по УВР, председатель профкома Зам. директора по УВР
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Круглый стол «Основные проблемы молодого учителя»;</li> <li>• Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы;</li> <li>• Практическое занятие «Как работать с тетрадями и дневниками учащихся»;</li> <li>• Выполнение единых требований к ведению тетрадей;</li> <li>• Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе»</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники Зам. директора по УВР, педагоги-наставники Педагог-психолог
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы»;</li> <li>• Семинар-практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников»</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники Педагог-психолог Зам. директора по УВР
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Современный урок: структура и конструирование»;</li> <li>• Семинар-практикум «Анализ урока. Виды анализа»;</li> <li>• Посещение уроков наставников и их структурный анализ</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники
Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар-практикум «Эффективность урока - результат организации активной деятельности учащихся»;</li> <li>• Мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещение уроков у молодых специалистов</li> <li>• Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока»;</li> <li>• Обзор периодической педагогической печати</li> </ul>	Педагоги-наставники Зам. директора по УВР Зав. школьной библиотекой
Март	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с учащимися»;</li> <li>• Посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков;</li> <li>• Час психолога «Проблемы дисциплины на уроках»;</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагог-психолог

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практикум по решению педагогических ситуаций</li> </ul>	
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»;</li> <li>• Час психолога</li> </ul>	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
Май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подведение итогов работы «Школы молодого учителя»;</li> <li>• Семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя</li> </ul>	Директор школы Зам. директора по УВР, педагоги-наставники



Приложение 2  
к приказу МОУ СОШ № 9  
Пр. № 374  
От 03.09.2021 г.

**План работы МОУ СОШ № 9  
по повышению квалификации и профессионального мастерства молодых  
специалистов  
на 2021-2022 учебный год**

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Знакомство с молодыми специалистами (педагогами) и вновь прибывшими педагогами, собеседование по опыту работы в педагогической области в соответствии с должностью.	Сентябрь	Администрация
2.	Определение за молодым педагогом испытательного срока с целью диагностики уровня квалификации педагогического работника в профессиональной деятельности, закрепление наставника.	В течение месяца	Администрация
3.	Составление индивидуального плана профессионального развития молодого педагога	В течение месяца	Администрация
4.	Создание комплекса управленческих условий, включающих: - создание положительного психологического климата в коллективе; - обеспечение рабочего места всей необходимой методической литературой; - обучение молодого специалиста ведению документации; - осуществление методического сопровождения по планированию учебно-образовательного плана; - осуществление помощи при налаживании партнерских отношений между педагогом и родителями; - осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста; - предвидение, выявление и диагностика проблемы при изменении внешних и внутренних условий.	В течение года	Администрация
5.	Выбор темы и составление плана самообразования.	Октябрь	Администрация
6.	Консультационная помощь в понимании основных линий модернизации российского образования, аспектов Федеральных государственных образовательных стандартов, профессионального стандарта педагога, как организовать образовательный процесс в	В течение года	Администрация

	соответствии с новыми требованиями		
7.	Составление графика посещения занятий и открытых мероприятий педагогов с целью обмена опытом, в том числе молодых учителей.	В течение года	Администрация
8.	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов молодого учителя.	Согласно плану работы	Педагоги
9.	Консультирование и методическое сопровождение молодых специалистов при подготовке к открытому мероприятию.	В течение года	Администрация
10.	Проведение открытых мероприятий молодого специалиста, анализ занятий.	В течение года	Администрация
11.	Изучение нормативных документов, регламентирующих процесс аттестации. Новые подходы к аттестации педагогов: оценка профессиональной компетентности, качества результатов работы педагога.	Октябрь	Самостоятельное изучение
12.	Сохранение и укрепление здоровья школьников.	Ноябрь	Самостоятельное изучение
13.	Планирование проектировочной деятельности в соответствии с темой самообразования.	Ноябрь	Администрация
14.	Особенности взаимодействия с родителями учащихся. Формы работы.	Декабрь	Администрация
15.	Система мониторинга как необходимое условие анализа продуктивности педагогической деятельности.	Январь	Администрация
16.	Написание учебно-воспитательного плана в соответствии с Образовательной программой ОУ.	Февраль	Администрация
17.	Развитие системы поддержки талантливых детей.	Февраль	Самостоятельное изучение
18.	Изучение нормативных документов, регламентирующих процесс аттестации.	Март	Самостоятельное изучение
19.	Организация работы по обмену опытом внутри ОУ между молодыми педагогами. Отчет по программам самообразования.	Апрель	Администрация
20.	Собеседование с молодым педагогом о дальнейших профессиональных планах, перспективах развития профессиональной компетентности по теме самообразования.	Май-июнь	Администрация
21.	Организация работы по обмену опытом внутри ОУ между молодыми педагогами. Отчет по программам самообразования.	Май	Администрация
22.	Методическая помощь педагогу в ведении папки достижений и аналитических материалов.	В течение года	Администрация
23.	Проведение консультаций с молодым педагогом.	Согласно плану	Администрация
24.	Обучение на курсах объемом не менее 72 часов.	Согласно плану	Администрация



Приложение 3  
к приказу МОУ СОШ № 9  
Пр. № 374  
От 03.09.2021 г.

Информация о закреплении в качестве наставников за молодыми специалистами  
учителей-предметников.

№	Ф.И.О. молодого специалиста, должность	Ф.И.О. наставника, должность
1.	Бережная Татьяна Александровна, учитель английского языка	1. Зеленина Светлана Александровна, педагог-психолог; 2. Мищенко Елена Ивановна, учитель английского языка
2.	Кожевникова Екатерина Сергеевна, учитель физической культуры	1. Хлюстова Татьяна Петровна, заместитель директора по УВР; 2. Горлатова Галина Валентиновна, учитель физической культуры
3.	Толоконникова Анастасия Васильевна, педагог ДО	1. Смородина Марина Николаевна, заместитель директора по ВР; 2. Кунаковская Светлана Валентиновна, учитель русского языка и литературы