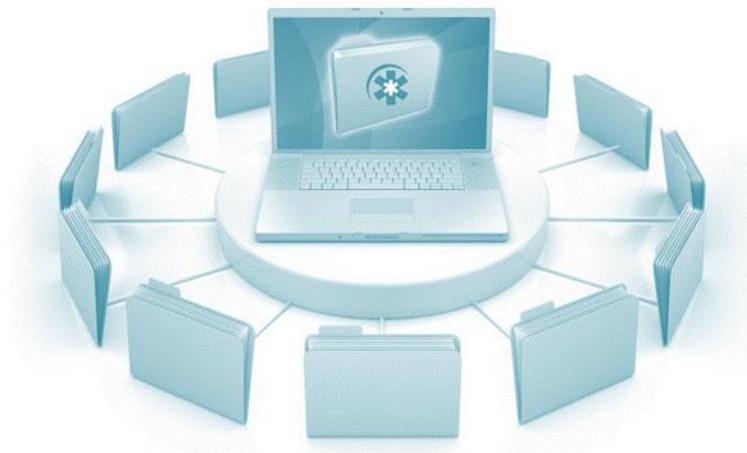


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа г. Светогорска» Выборгского муниципального района Ленинградской области

Наставничество как эффективная практика управления профессиональным развитием педагога

Номинация: мероприятия по снижению бюрократической нагрузки (описание различных мероприятий в образовательной организации, муниципалитете, обеспечивающие снижение бюрократической нагрузки в системе образования)



Авторы: Кокоткина Виктория Владимировна,
директор МБОУ «СОШ г. Светогорска»;
Цветкова Марина Андреевна,
заместитель директора
МБОУ «СОШ г. Светогорска»;
Горская Татьяна Олеговна,
учитель-методист,
куратор клуба молодых
педагогов «Инициатива»
МБОУ «СОШ г. Светогорска»

Пояснительная записка

Современная школа – это динамично развивающаяся система, требующая от педагогических кадров высокого профессионализма, постоянного самосовершенствования и готовности к внедрению инновационных подходов. Особое значение в обеспечении стабильности и преемственности педагогических традиций, а также в формировании нового поколения учителей играет система наставничества.

Актуальность практики заключается в том, что молодые педагоги, обладая свежими знаниями и энтузиазмом, часто испытывают трудности в адаптации к реалиям школьной жизни, сталкиваясь с высокой учебной нагрузкой, необходимостью освоения новых методик и, что немаловажно, с возрастающей бюрократической нагрузкой. Эта нагрузка не только отнимает драгоценное время, которое могло бы быть посвящено непосредственно обучению и развитию учеников, но и может привести к профессиональному выгоранию и оттоку кадров. Данная система наставничества и предложенный инструментарий призваны минимизировать эти риски, обеспечивая плавный переход молодого специалиста от статуса студента к статусу уверенного и компетентного педагога.

Наставничество – это не просто передача знаний, а комплексный процесс, включающий в себя профессиональное, методическое, психолого-педагогическое и социальное сопровождение. В данной практике система наставничества выступает как мощный инструмент, способный не только ускорить профессиональное становление молодого педагога, но и оказать существенное влияние на снижение его бюрократической нагрузки.

Пояснительная записка раскрывает суть предлагаемой системы наставничества, ее цели, задачи и ожидаемые результаты с акцентом на оптимизацию рабочего процесса молодого учителя, а также основной «инструментарий» в работе педагогов.

Но что же такое "инструментарий" в контексте наставничества? Это не просто набор формальных процедур, а целый комплекс методов, приемов и ресурсов, которые опытные педагоги используют, чтобы стать настоящими проводниками для своих подопечных. Это то, что помогает сделать процесс наставничества живым, продуктивным и, главное, полезным для обеих сторон.

Основная **цель** системы наставничества – создание условий для успешной профессиональной адаптации, развития и становления молодых специалистов как высококвалифицированных, мотивированных и преданных профессии педагогов, способных эффективно решать образовательные задачи и вносить вклад в развитие школы, а также сопровождение молодого педагога существенным сокращением бюрократической нагрузки, что способствует повышению его мотивации, профессиональной компетентности и удержанию в профессии.

Задачи системы наставничества:

Профессиональная адаптация: помочь молодому специалисту в освоении должностных обязанностей, школьных правил и традиций, знакомство с нормативно-правовой базой образовательного учреждения.

Методическое сопровождение: оказание помощи в планировании и проведении уроков, разработке учебных материалов, освоении современных образовательных технологий, формировании индивидуального стиля преподавания, снижение бюрократической нагрузки на молодого учителя.

Психолого-педагогическая поддержка: содействие в развитии навыков эффективного взаимодействия с учениками разного возраста и уровня подготовки, разрешении конфликтных ситуаций, формировании позитивного отношения к профессии.

Развитие профессиональных компетенций: стимулирование к самообразованию, повышению квалификации, участию в профессиональных конкурсах и проектах.

Формирование ценностных ориентаций: воспитание у молодых специалистов ответственного отношения к своей профессии, любви к детям и стремления к постоянному профессиональному росту.

В конечном итоге, успешная система наставничества приводит к следующим общим результатам для школы:

- **Повышению качества образования:** более компетентные и уверенные молодые учителя способны более эффективно обучать и воспитывать учеников, что положительно сказывается на общих образовательных результатах.
- **Снижению текучести кадров:** молодые специалисты, чувствуя поддержку и видя перспективы роста, с большей вероятностью останутся работать в школе, что способствует стабильности педагогического коллектива.
- **Формированию сильной и сплоченной команды:** наставничество способствует обмену опытом и знаниями между педагогами, укрепляет профессиональные связи и создает атмосферу взаимопомощи.
- **Созданию позитивной рабочей среды:** когда молодые учителя чувствуют себя комфортно и уверенно, это положительно влияет на общую атмосферу в школе, делая ее более благоприятной для всех участников образовательных отношений.

Таким образом, система наставничества – это инвестиция в будущее школы, в развитие ее молодых талантов. Она позволяет не только помочь молодому учителю пройти сложный путь становления, но и оптимизировать его рабочий процесс, делая его более продуктивным, осмысленным и приносящим радость от каждого дня, проведенного в стенах школы.

Основная часть

Xороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда, когда его самого рядом нет.

Н. Латанский

В современном образовательном пространстве, где постоянно меняются требования и внедряются новые методики, поддержка молодых специалистов становится одним из ключевых факторов успешного развития школы. В МБОУ «СОШ г. Светогорска» осознают эту важность и активно работают над созданием благоприятной среды для становления педагогов, делающих первые шаги в профессии. Именно с этой целью здесь успешно функционирует проект **«Школа молодого учителя»**.

«Школа молодого учителя» – это не просто формальное название, а целенаправленная система поддержки, призванная оказать методическую помощь молодым педагогам, выявить их профессиональные затруднения и, что самое главное, принять своевременные меры по их предупреждению. В работе проекта принимают участие как начинающие специалисты со стажем работы до 3 лет, так и опытные педагоги-наставники, готовые поделиться своими знаниями и многолетним опытом.

Особую роль в становлении профессиональных качеств молодого специалиста играет **клуб молодых педагогов «Инициатива»**. Объединяя педагогов со стажем работы до 10 лет, клуб становится площадкой для обмена идеями, совместного поиска решений актуальных проблем и развития профессиональных компетенций.

Вхождение в профессию молодого педагога – это захватывающее, но зачастую непростое путешествие. Новые вызовы, огромный объем информации, необходимость быстро адаптироваться и, конечно же, бюрократическая машина, которая может показаться непреодолимым препятствием. Именно поэтому клуб молодых педагогов "Инициатива" ставит своей целью не просто поддержать начинающих специалистов, но и вооружить их эффективными инструментами, которые помогут не только освоить профессию, но и значительно сократить бюрократическую нагрузку, сделав старт более плавным и уверенным.

Мы понимаем, что время молодого педагога – ценный ресурс, который должен быть направлен на творчество, развитие учеников и собственное профессиональное совершенствование, а не на бесконечные заполнения бумаг. Поэтому "Инициатива" предлагает комплексный подход, включающий в себя **три ключевых инструментария**: "**Папку наставника**", "**Онлайн-опросник урока**" и **интерактивную платформу «Наставник без границ»**.

«Папка наставника» - это не просто набор документов, а персональный гид, который поможет молодому специалисту уверенно освоиться в мире преподавания.

Что же скрывается в этой ценной папке? (Приложение 1)¹.

Дневник наставника: это личное пространство для фиксации важных моментов. Здесь учитель в электронном формате сможет записывать свои наблюдения, идеи, успехи и трудности. Дневник поможет отслеживать прогресс в работе, анализировать пройденный путь и ставить новые цели. Это верный помощник в саморефлексии и развитии. Дневник наставника, например, становится не только местом для личных записей, но и своеобразным чек-листом по саморазвитию молодого специалиста и отправной точкой для обсуждений с наставником, помогая конкретизировать вопросы и запросы.

Отчет наставника о работе с молодым специалистом: этот документ – результат совместной работы молодого учителя и наставника. Он отражает достижения молодого специалиста, зоны роста и рекомендации по дальнейшему развитию. Отчет станет ценным источником обратной связи, помогая учителю понять, в каком направлении двигаться дальше, а также структурирует обратную связь, делая ее конструктивной и направленной на достижение конкретных результатов, обозначенных в дневнике.

Памятка начинающему учителю: это настоящий кладезь полезной информации для старта. Здесь можно найти ответы на самые актуальные вопросы: от организации рабочего места до взаимодействия с учениками и родителями. Памятка начинающему учителю, наполненная практическим советами и рекомендациями, служит фундаментом, на котором строится вся дальнейшая работа. Она помогает заложить правильные основы, избежать распространенных ошибок и почувствовать себя увереннее с первого дня.

Памятка при подготовке урока: создание эффективного урока – это искусство. Эта памятка станет надежным помощником в этом процессе. Она подскажет, как грамотно спланировать занятие, какие методы и приемы использовать, как сделать урок интересным и запоминающимся для учеников. Памятка по подготовке урока, в свою очередь, переводит общие знания в конкретные действия, предлагая алгоритмы и методические приемы, которые можно применять сразу же. Это делает процесс планирования менее хаотичным и более целенаправленным.

Дидактические требования к современному уроку: мир меняется, и вместе с ним меняются подходы к обучению. Эта часть папки познакомит с актуальными требованиями к уроку, которые помогут сделать занятия максимально соответствующими современным образовательным стандартам и потребностям учеников. Дидактические требования к

¹ Данный пакет документов не требует особого заполнения педагогом-наставником, освобождает учителей от бумажной работы, позволяя им полностью перейти на электронный формат и тем самым снизить бюрократическую нагрузку.

современному уроку – это своего рода компас, указывающий направление развития. Они помогают понять, какие цели ставит перед собой современное образование, и как педагог может соответствовать этим ожиданиям, делая свои уроки не просто передачей знаний, а процессом активного обучения, развития критического мышления и формирования ключевых компетенций.

Самоанализ урока: после каждого проведенного урока важно остановиться и проанализировать его. Этот инструмент поможет молодому специалисту объективно оценить свою работу, выявить сильные стороны и определить, что можно улучшить. Самоанализ – это ключ к постоянному совершенствованию педагогического мастерства.

«Папка наставника» – это личный помощник наставника и наставляемого, который:

- Систематизирует знания: все необходимые материалы собраны в одном месте.
- Облегчает адаптацию: помогает быстро освоиться в новой роли.
- Стимулирует развитие: направляет ваши усилия на достижение профессионального роста.
- Дает уверенность: позволяет чувствовать себя более подготовленным и компетентным.

«Папка наставника» станет для молодого специалиста незаменимым спутником на пути к успешной и вдохновляющей педагогической карьере!

Безусловно, сердцем работы учителя является урок. Именно на уроке происходит магия обучения и развития учеников. Особенно важно, чтобы молодые специалисты с самого начала умели грамотно выстраивать уроки, соответствующие современным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

Чтобы помочь начинающим педагогам в этом непростом деле, мы разработали удобный инструмент – **«онлайн-опросник для самоанализа урока»**. Этот опросник позволяет молодому учителю взглянуть на свою работу со стороны, выявить сильные стороны и зоны роста. (Приложение 2).

После заполнения опросника молодой специалист сможет обсудить результаты со своим наставником, что позволит получить ценную обратную связь и наметить пути для дальнейшего профессионального развития. Мы уверены, что этот инструмент станет надежным помощником в становлении молодого учителя и поможет ему проводить эффективные и интересные уроки. Плюс ко всему, этот инструмент поможет меньше времени тратить на бумажную волокиту и больше – на творчество!"

Этот инструментарий призван не просто оценить урок, но и стать отправной точкой для глубокого осмыслиения педагогической деятельности. Самоанализ, инициированный опросником, побуждает молодого учителя к рефлексии: какие методики оказались наиболее эффективными, какие приемы вызвали наибольший отклик у учеников, а где еще есть

пространство для совершенствования. Особое внимание уделяется тому, как урок способствует достижению целей, заложенных в ФГОС, – развитию универсальных учебных действий, формированию критического мышления и творческих способностей.

Взаимодействие с наставником после заполнения опросника приобретает особую ценность. Это не просто формальная беседа, а диалог, основанный на конкретных данных, полученных в ходе самоанализа. Наставник, обладая опытом и знанием педагогических тонкостей, может помочь молодому специалисту интерпретировать результаты, предложить альтернативные подходы и стратегии, а также поделиться собственными наработками. Такой совместный анализ способствует не только выявлению недочетов, но и закреплению успешных практик, формированию уверенности в своих силах и стимулированию дальнейшего профессионального роста.

Мы видим этот онлайн-опросник как динамичный инструмент, который может развиваться вместе с молодым учителем. По мере накопления опыта и освоения новых педагогических технологий, молодой специалист сможет использовать его для отслеживания своего прогресса, постановки новых целей и дальнейшего совершенствования своего мастерства. В конечном итоге, наша цель – помочь каждому молодому педагогу найти свой уникальный стиль преподавания, сделать каждый урок по-настоящему магическим событием, где ученики не просто получают знания, но и учатся учиться, развиваются как личности и с энтузиазмом познают мир.

Мы рады представить нашу особенную разработку – бесплатную площадку в социальной сети "ВКонтакте" - **интерактивную платформу «Наставник без границ»**, Это не просто ресурс, а настоящий мост, соединяющий опытных педагогов и начинающих специалистов со всех уголков страны. Главное преимущество этой платформы – её уникальная возможность стирать географические барьеры. Теперь любой учитель, независимо от того, где он находится, может задать вопрос и получить ценный совет от самых опытных наставников.

Данный инструмент призван оказывать методическую помощь молодым специалистам, предоставляя им доступ к опыту профессиональных наставников. Через специальный аккаунт любой педагог может задать волнующий его вопрос. Ответ на него даст эксперт из «совета наставников». При этом конфиденциальность гарантирована: заданный вопрос увидит только администратор, который затем направит его профильному специалисту, способному оказать наиболее полную поддержку по конкретной теме.

Чтобы узнать больше о возможностях «Наставника без границ», просто отсканируйте QR-код. (Приложение 3).

Развитие платформы идет полным ходом. Мы постоянно работаем над расширением базы методических материалов, добавляя актуальные статьи, разработки уроков, рекомендации

по использованию новых технологий и многое другое. Наша цель – сделать "Наставник без границ" универсальным ресурсом, который будет полезен как начинающим, так и опытным педагогам, желающим освежить свои знания или найти новые подходы к обучению.

Мы активно развиваемся, к нам присоединяются учителя из разных школ и городов, и мы искренне приглашаем всех, кто разделяет наши ценности, стать частью нашего сообщества. Приглашение к участию открыто для всех. Мы рады видеть в наших рядах учителей из разных регионов, школ. Чем больше нас будет, тем богаче станет наше сообщество, тем шире спектр знаний и опыта, которым мы сможем обмениваться. Ведь именно в разнообразии и открытости кроется сила наставничества.

Платформа «Наставник без границ» становится не просто площадкой для обмена опытом, а настоящим комьюнити единомышленников. Мы регулярно проводим онлайн-семинары и вебинары, где наставники делятся своими лучшими практиками, а молодые специалисты могут задать вопросы в режиме реального времени. Эти встречи позволяют не только получить конкретные ответы на насущные вопросы, но и почувствовать поддержку коллег, ощутить себя частью большого и важного дела.

Особое внимание мы уделяем созданию базы знаний, которая постоянно пополняется новыми материалами. Это не просто сборник статей и методических разработок, а тщательно отобранные и проверенные ресурсы, которые действительно могут помочь педагогу в его повседневной работе. Мы стараемся охватить все аспекты педагогической деятельности: от разработки учебных планов и проведения уроков до работы с родителями и решения конфликтных ситуаций.

В планах на будущее – расширение функционала платформы. Мы хотим добавить возможность индивидуальных консультаций с наставниками, создать систему рейтингов и отзывов, чтобы молодые специалисты могли выбирать наиболее подходящего для себя эксперта. Также мы планируем запустить серию обучающих курсов, посвященных актуальным вопросам педагогики и психологии.

Мы верим, что «Наставник без границ» может стать незаменимым инструментом для каждого педагога, который стремится к профессиональному росту и развитию. Ведь наставничество – это не просто передача знаний и опыта, это создание поддерживающей среды, в которой каждый может раскрыть свой потенциал и внести свой вклад в будущее образования. И мы рады быть частью этого важного процесса.

Мы убеждены, что вместе мы сможем преодолеть любые трудности и сделать образование еще более качественным и доступным для всех. Присоединяйтесь к нам, и давайте вместе строить будущее образования, где каждый педагог чувствует себя уверенно и вдохновленно! Ведь истинное наставничество не знает никаких границ!

Создание платформы "Наставник без границ" представляет собой значимый шаг в направлении оптимизации рабочего процесса педагогов и снижения бюрократической нагрузки. Эта инициатива направлена на повышение эффективности педагогического труда путем автоматизации рутинных операций и предоставления удобных инструментов для наставничества и профессионального роста. Преимущества платформы "Наставник без границ":

- предоставление ресурсов и материалов для опытных педагогов, желающих поделиться своим опытом с молодыми коллегами.
- Создание виртуального пространства для обмена лучшими практиками и методическими разработками.
- Доступность и удобство использования - простой и интуитивно понятный интерфейс, позволяющий быстро освоить систему даже новичкам.
- Возможность дистанционного доступа, что облегчает работу педагогов вне школы.
- Результаты внедрения платформы - повышение удовлетворенности педагогов своей работой благодаря уменьшению количества рутинных задач.
- Улучшение качества подготовки уроков и индивидуальной работы с учащимися.
- Рост мотивации молодых специалистов, заинтересованных в профессиональном росте и совершенствовании своих навыков.

Таким образом, внедрение платформы "Наставник без границ" демонстрирует успешную практику инициативного подхода к решению актуальной проблемы современной образовательной среды.

Проект «Школа молодого учителя» и клуб «Инициатива» в МБОУ «СОШ г. Светогорска», а также «инструментарий» для молодого специалиста – это яркий пример того, как целенаправленная работа по поддержке молодых педагогов может стать фундаментом для формирования сильной и профессиональной команды, способной отвечать на вызовы современного образования и обеспечивать высокое качество обучения для своих учеников.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.

Инструментарий в работе с молодым специалистом «Папка наставника»²



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.

«Онлайн-опросник для самоанализа урока»



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.

Интерактивная платформа «Наставник без границ



²Выполнение педагогом-наставником дополнительных обязанностей, не входящих в его основную трудовую функцию, оплачивается отдельно в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.

Наставничество как фактор профессионального роста молодых педагогов (работа клуба молодых педагогов «Инициатива»)

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

Молодым специалистом считается учитель с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в школе.

Целью работы с молодыми специалистами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого специалиста в образовательный процесс, его активного участия в деятельности и развитии учреждения.

Работа с молодыми специалистами направлена на решение следующих **задач**:

- адаптация молодых специалистов к требованиям учреждения и должности.
- развитие молодых специалистов в профессиональной деятельности.
- оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность	- проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
Индивидуальность	- выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
Непрерывность	- целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
Эффективность	- обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Работа с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

- | | |
|---------------|--|
| Этап 1 | - Адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в ОУ); |
| Этап 2 | - Профессиональное развитие молодого специалиста; (до конца первого года работы в ОУ); |
| Этап 3 | - Развитие потенциала молодого специалиста (второй и третий |

год работы в ОУ)

В МБОУ «СОШ г. Светогорска» 7 молодых педагогов – 8 %: 3 педагога работают в школе менее 3-х лет, 5 педагогов – от 4 до 5 лет. Каждый молодой специалист имеет наставника – это педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Работа с молодыми педагогами школы осуществляется через клуб молодых педагогов «Инициатива», руководит которым с 2016 г. молодой педагог, учитель истории и обществознания, победитель муниципального этапа конкурса «Педагогические надежды-2016» Смирнова Ж.И., куратором-наставником является опытный учитель, методист Горская Т.О.

Девиз клуба: ТВОРЧЕСТВО. УСПЕХ.РЕЗУЛЬТАТ.

Цель деятельности клуба:

- Планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога.
- Создание условий для сохранения молодых кадров.

Задачи клуба:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи молодым специалистам;
- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов, оказание поддержки в инновационной деятельности;
- создание условий для личностного развития членов клуба, их самореализации и социализации;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- повышение статуса работников образования.

Основные направления деятельности клуба молодых учителей

- обучение педагогов;
- общественная деятельность;
- организация досуга.

Формы работы:

- мастер - классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы, психологические тренинги;
- встречи с интересными людьми;
- посещение открытых уроков, мастер - классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков молодых специалистов;
- участие в педагогических конкурсах, проектах, олимпиадах для педагогов, фестивалях педагогического мастерства и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Мероприятия для выполнения поставленных задач³

План работы педагога-наставника с молодым специалистом на 1 год

Работа по предмету		
<i>Первое полугодие - адаптационный период</i>		
№	Основные мероприятия	Сроки проведения
1	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы».	Сентябрь
2	Изучение ФГОС, обучение работе с онлайн-конструктором для создания рабочих программ и календарно-тематического планирования по учебным предметам на портале «Единое содержание общего образования».	Сентябрь, октябрь
3	Практическое занятие "Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей".	Сентябрь
4	Использование инновационных технологий в обучении. Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся».	Ноябрь
5	Организация для молодого специалиста посещения уроков опытных педагогов и педагогов-наставников.	Сентябрь - декабрь
6	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи.	Сентябрь-декабрь
7	Оказание молодому специалисту помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование». Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. (см. онлайн-тест)	Сентябрь-декабрь
8	Выявление трудностей в работе с помощью онлайн-теста.	Сентябрь, октябрь
<i>Второе полугодие - вхождение в профессию</i>		
1	Построение системы работы с одаренными и неуспевающими учащимися.	Январь-май
2	Участие обучающихся молодого специалиста в олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	В течение года
3	Обучение составлению отчётности по окончании четверти на портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО")	Ноябрь февраль, май

³ Выполнение педагогом-наставником дополнительных обязанностей, не входящих в его основную трудовую функцию, оплачивается отдельно в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах»

4	Самообразование: курсы повышения квалификации, вебинары, семинары, конференции, профессиональные конкурсы, дистанционные конкурсы, он-лайн-диагностики профессиональных дефицитов молодого педагога.	В течение года
5	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с педагогом-психологом, педагогом-наставником, администрацией.	
6	Участие молодого специалиста в Педагогических советах, методических совещаниях, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.	
7	Изучение и отбор разных диагностик, помогающих организовать сбор информации, её обработку, использование и распространение (мониторинг) на электронном портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО").	Январь-май
8	Составление плана учебно- методической работы на следующий год.	Май-август

Воспитательная работа

Первое полугодие -адаптационный период

1	Изучение рабочей Программы воспитания школы, составление плана воспитательной работы класса	Сентябрь
2	Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи в разработке внеклассных мероприятий	Октябрь
3	Посещение молодым специалистом родительских собраний у наставника, их анализ.	Сентябрь, март

Второе полугодие - вхождение в профессию

1	Совместная разработка занятий по внеурочной деятельности: классного часа, внеклассного мероприятия, в т. ч. занятия «Разговор о важном»	В течение года
2	Изучение разных методик и форм проведения родительских собраний.	Декабрь - май
3	Построение системы взаимодействия с родителями.	В течение года

Работа с документацией

1	Обучение ведению отчетной документации: электронный классный журнал на портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО")	В течение года

Контроль

1	Посещение уроков, классных часов. Контроль за ведением школьной документации в ГИС СОЛО, работа в режиме on-line.	В течение года
---	---	----------------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

Технологическая карта профессионального развития молодого специалиста (онлайн-ресурс)

Работа по предмету		
<i>Первое полугодие - адаптационный период</i>		
№	Основные мероприятия	Сроки проведения
1	Научиться работать с онлайн-конструктором для создания рабочих программ и календарно-тематического планирования по учебным предметам на портале «Единое содержание общего образования». Стать членом клуба молодых педагогов "Инициатива".	Сентябрь
2	Познакомиться с опытом работы своих коллег (посещение уроков).	Сентябрь, октябрь
3	Выявить трудности, возникающие при подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Сентябрь
4	Ознакомиться с методическими материалами по возникающим проблемам.	Ноябрь
5	Ежедневно использовать быстрый онлайн-опрос о качестве проведённого урока	В течение полугодия
6	Обсуждать возникающие проблемы с педагогом-наставником, педагогом-психологом.	Сентябрь-декабрь
7	Изучить критерии оценивания письменных, устных работ учащихся.	Сентябрь-декабрь
<i>Второе полугодие - вхождение в профессию</i>		
1	Выстроить систему работы с одаренными и неуспевающими учащимися.	Январь-май
2	Организовать участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	В течение года
3	Научиться составлять отчётность по предметам по окончании четверти на портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО")	Ноябрь февраль, май
4	Ежедневно использовать быстрый онлайн-опрос о качестве проведённого урока	В течение года
5	Систематически обсуждать возникающие проблемы с педагогом-наставником .	В течение года
6	Участвовать в Педагогических советах, методических совещаниях, регулярно знакомиться с педагогической и методической литературой, участвовать в работе временных творческих групп.	В течение года

7	Пройти онлайн-диагностику профессиональных дефицитов с целью дальнейшего самообразования.	Май-август
Воспитательная работа		
<i>Первое полугодие -адаптационный период</i>		
1	Выстроить систему работы с одаренными и неуспевающими учащимися.	В течение года
2	Организовать участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях. Принимать участие в профессиональных конкурсах, методических совещаниях, мастер-классах и др. формах работы.	В течение года
3	Учиться составлять отчётность (результативность обучения класса, отдельного ученика) по окончании четверти, года на портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО")	В течение года
4	Ежедневно использовать быстрый онлайн-опрос о качестве проведённого урока.	В течение года
<i>Второе полугодие - вхождение в профессию</i>		
1	Совместно с педагогом-наставником разработать и провести занятие по внеурочной деятельности: классный час, внеклассное мероприятие.	Декабрь
2	Изучить разные методики проведения родительских собраний.	Февраль
3	Построить систему взаимодействия с родителями.	В течение года
4	Составить план воспитательной работы на следующий год под руководством педагога-наставника.	Май
Работа с документацией		
1	Работать с онлайн-конструктором для создания рабочих программ и календарно-тематического планирования по учебным предметам на портале «Единое содержание общего образования».	Август-сентябрь
2	Ежедневно заполнять электронный классный журнал, работать с отчетной документацией на портале Государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС "СОЛО").	В течение года