

Список молодых учителей и их наставников на 2021-22 уч.год. СОШ-лицея №75

Список

№	Список молодых кадров	Закрепленные наставники
1	Алыканова Алия	Сариева РК
2	Батыралиева Нурида	Кадырбекова К.К
3	Келдижеева А.Ш	Климова Л.А. Макилова Г.И.

Шербеева С.К.



Директор:

Список молодых учителей 2022-2023 учебном году СОШ - лицея №75

Список

№	№ школы	Ф.И.О	Должность	Какой ВУЗ закончила. Год окончания	По направлению кению	Без направления
1	СОШ №75 лицей	Батыралиева Нурзида Талантбековна	Учитель английского о языка	БГУ фак. Европейски цивилизации и. 2019г Бакалавр	-	Без направления
2	СОШ №75 лицей	Кадырбекова Айчурок Кадырбековна	Учитель истории	КНУ им. Ж. Батасагына +		
3	СОШ №75 лицей	Абдулазизов Аккарали	Учитель информатики	КНУ им. Ж. Батасагына		Без направления
4	СОШ №75 лицей	Урматбек кызы Албина	Учитель математики	н/высшее КТУСТА 4 курс		Без направления
5	СОШ №75 лицей	Токомбаев Мырза Алмазович	Учитель английского о языка	Кыргызско Университе 2019г		Без направления

Зам директора по НМР Сариева Р.К.

Приказ № 24 8.09.2010 г.

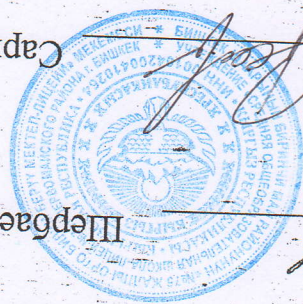
Об утверждении Положения о наставничестве

С целью оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и формирования кадрового потенциала в школе ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в СОШ-лицей №75
2. Заместителю директора по научно-методической работе Сариеву Р.К. довести данное Положение до педагогических работников.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по научно-методической работе Сариеву Р.К.

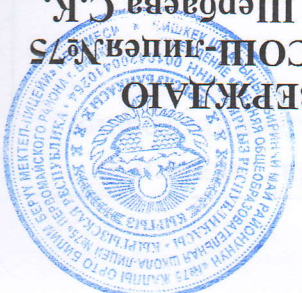
Директор школы:

Шербаева Р.К.



Сариева Р.К.

С приказом ознакомлены:



Директор СОШ-лицей №75
Шербаева С.К.
«_____» _____
2022ж.ч.г.д

План работы с молодыми специалистами СОШ-лицей №75 на 2022-23 уч. год.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста. Проведение заседания ОДО, дневников учащихся.	Сентябрь, в течение года	Зам. директора НМР Сариева Р.К. Руководители ШМО Наставник 2
2	Занятие «Порочный план. Примерное содержание разделов порочного плана»	Сентябрь, в течение года	Сариева Р.К.
3	Определение тем самообразования. Заседание «Современный урок. Типы уроков» Занятие «Советы молодому учителю при подготовке к уроку (алгоритм действий)»	Октябрь	Зам. директора НМР Сариева Р.К. Наставники
4	Посещение уроков молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Затруднения учителей в подготовке современного урока»	в течение года	Зам. директора НМР Сариева Р.К. Наставники
5	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески	Декабрь, февраль, апрель	Зам. директора НМР Сариева Р.К.

Зам. директора по НМР
 Сариева Р.К.



<p>Зам. директора НМР Сариева Р.К. Наставники</p>	<p>Апрель Май июнь</p>	<p>Заседание «Индивидуальный подход наукока, работа в группах» Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов.</p>	<p>7</p>
<p>Зам. директора НМР Сариева Р.К. Наставники</p>	<p>Январь февраль</p>	<p>Заседание «Как провести самоанализ урока?» Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями- предметниками Подведение итогов I полугодия. Заседание «Нестандартные уроки в начальных и средних классах школы» Февраль</p>	<p>6</p>
<p>Наставники Администрация</p>		<p>Занятие «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем» Декабрь, февраль, апрель Декабрь</p>	

ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

"Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,
" в сам учился у более старых педагогов..."

Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами
Цель: Создание в школе условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информативное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником;
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

Работа с молодыми специалистами строится с учётом трех аспектов их деятельности:

1. Учитель наставник – молодой специалист.
2. Молодой специалист – коллега.
3. Молодой специалист – учащийся, родители.

Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:

- создание условий для лёгкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей; оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

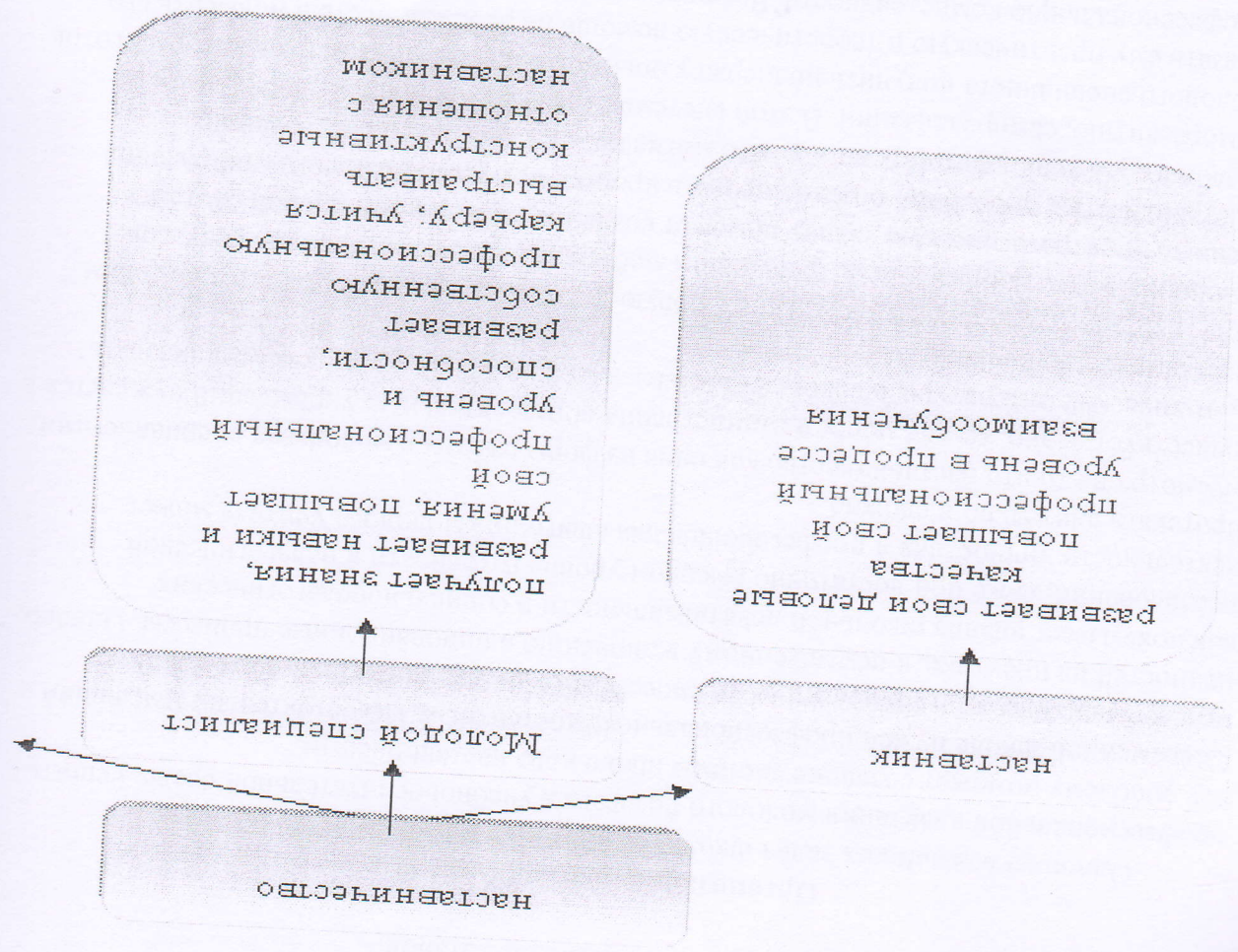
- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться);

- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и школы.



Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на КТУ и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкторской, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач школы.

Обучение молодых специалистов:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах ПК;
- организация методического сопровождения молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему может 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 деятельности и социальнопедagogических исследований, даже при достаточном уровне готовности к педагогической деятельности личности 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 высокими эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, формировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе 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 указывается на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство". В последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появившаяся в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и усвоения социального опыта, форма ответственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника административная организация учителя должна помнить, что наставничество – это ответственное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующие: 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 является участие наставника молодого специалиста в знаниях, умениях и навыках, которые он 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 ответственное знание и интерес, содействовать развитию интеллектуального 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 (инструментарий по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов;
- обеспечить поддержку молодым педагогам в области:
 - практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
 - разработки программ профессионального роста;
 - выбора приоритетной методической темы для самообразования;
 - подготовки к первичному повышению квалификации;
 - освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
 - подготовки к предстоящей аттестации на повышение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителем, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учебные траектории профессионального роста молодого педагога (специализация, допоспециализация, специализация, 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 начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, получающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог.

межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; 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 (приложение 1). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Приведем пример обработки результатов одной из анкет, используемой наставниками в школе № 547 ЮАО г. Москвы.

Цели анкетирования:

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

В результате анкетирования выяснилось, что:

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

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

педагогам-наставникам необходимо:

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

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, 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 на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных 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 (приложение 2);
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация школы или учитель наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

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

Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

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

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

3й этап – контрольно -оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На "адаптационном" этапе эксперимента мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого

внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя: эксперимента мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

- определение направлений и содержания диагностики;
- построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
- разработку технологии оценки эффективности методической работы.

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

На "проектировочном" этапе эксперимента наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: координационнометодический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научнопрактическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, были разработаны занятия для проведения "Школы молодого учителя" (приложение 4).

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составили целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Были определены "болевые точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа дала возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
 - повышать продуктивность работы педагога и результативность учебновоспитательного процесса в образовательном учреждении;
 - создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.
- На данном этапе наставники использовали информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.
- На "контрольно-оценочном" этапе эксперимента усилия наставников были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогами-наставниками были тщательно подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов снятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастерклассы; педагогические мастерские.
- Знакомство с новыми технологиями происходило на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого оказалось недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применили комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастерклассы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.
- Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность

Подготовила:
Зам. директора по НМР Сариева Р.К.