



**МБОУ «ПОДГОРЕНСКИЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ Н.А.БЕЛОЗОРОВА»  
РОССОШАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от «15» сентября 2018 г.

№ 278 – общ.

**«Об утверждении локальных актов по наставничеству и назначении  
наставника молодому специалисту»**

В соответствии с ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст.28,47,48, Законом Воронежской области от 06.10.2011 № 132-ОЗ «О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве» решения педагогического совета учреждения от «31» августа 2018 г. протокол № 1

приказываю:

1. Утвердить Положение «О наставничестве» (приложение 1).
2. Утвердить Программу методического сопровождения молодых специалистов "Школа педагогического мастерства" (Приложение 2)
3. Колесника Юрия Николаевича, учителя физики, назначить наставником молодого специалиста Малакеева Михаила Владимировича, учителя информатики.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Плякину Татьяну Владимировну, зам. директора по УВР.

Директор учреждения



А.М. Гринёв

ПРИНЯТО  
решением Педагогического совета  
от 31.08.2018 г.  
протокол № 1

«УТВЕРЖДАЮ»  
Пр. № 278 от 15.09.2018 г.  
Директор учреждения



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве

**МБОУ «Подгоренский лицей им. Н.А. Белозорова»  
Россошанского муниципального района Воронежской области**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Воронежской области от 06.10.2011 № 132-ОЗ «О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве».

1.2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в методике преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуз, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.3. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.4. Правовой основой института школьного наставничества являются Положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

## **II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанности учителя.

## **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора ОУ по учебно-воспитательной работе и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Председатель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставника рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании Методического совета ОУ.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора с указанием срока наставничества. Как

правило, Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнение наставника;
- перевода на другую работу подшефного наставника;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из фонда стимулирующих выплат.

3.10. По инициативе наставников они могут создавать органы общественного самоуправления - Совет наставников.

## **IV. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

4.1. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучаемыми и их родителями, увлечения наклонности;

знакомить молодого специалиста со школой, расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями к учителю, соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий);

разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельности молодого специалиста, вносить предложения о его поощрения или применении мер воспитательного дисциплинарного воздействия;

вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **V. ПРАВА НАСТАВНИКА**

### **5.1. Наставник имеет право:**

с согласия заместителя директора по УВР (МР, председателя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;

требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## **VI. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОУ.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

## **VII. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

5.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать квалификацию удобным для себя способом

## **VIII. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ НАСТАВНИКА**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;  
посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;  
организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;  
изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;  
определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели методических объединений.

Председатель методического объединения обязан:

рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;  
провести инструктаж наставников и молодых специалистов, обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;  
осуществлять систематический контроль работы наставника;  
заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

## **IX. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;  
приказ директора ОУ 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;  
методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Подгоренский лицей имени Н.А. Белозорова»  
Россошанского муниципального района Воронежской области**

**«Утверждаю»**  
Директор учреждения  А.М. Гринев  
Приказ по учреждению № 278-общ. от 15.09.2018 г.



**Программа  
методического сопровождения  
молодых специалистов  
"Школа педагогического мастерства"**

2018 г.

с. Подгорное, Россошанского района

## **1. Пояснительная записка**

Потребность в развитии образования активизирует инициативу творчески ориентированных педагогов на поиски эффективных педагогических приёмов и проектирования опыта продуктивной педагогической деятельности. Как осуществить переход учителей к использованию способов обучения, адекватных требованиям сегодняшнего дня? Как создать систему перспективного образования школьников? Причинами, тормозящими процесс создания такой системы, являются малоэффективное использование ресурса творчески работающих учителей, недостаточно эффективная работа методической службы в образовательном учреждении.

В настоящее время в условиях изменения парадигмы образования методическую работу в школе нужно рассматривать как процесс изменения внутренних условий развития образовательного учреждения в соответствии с изменением внешних условий развития системы образования. Основная цель методической работы в этих условиях – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства.

Методическая работа в школе как система повышения квалификации формирует профессиональную деятельность учителей и направлена на развитие педагогического мастерства. Мы представляем рост профессиональной компетентности педагога как:

- разноуровневые формы активности с определенной процессуальной структурой;
- часть жизненного пути педагога, в ходе которого на основе субъективных и объективных факторов он осуществляет альтернативный выбор направленности своего профессионального роста, его цели и средств достижений;
- целостный, непрерывный, ступенчатый процесс развития, результат которого – опыт профессиональной деятельности, представленный совокупностью четырех элементов: знаний, опыта деятельности (реальной и интеллектуальной), эмоционально-ценностным отношением к действительности;
- специфическую форму социализации (путь от адаптации к индивидуальной деятельности, к признанию педагогической индивидуальности).

Сегодня нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя. Для решения задач современного образования необходима иная качественная подготовка и переподготовка учителя.

По идее проекта “Наша новая школа” перед каждой школой стоит задача об организации работы постоянного повышения квалификации учителей, пополнения новым поколением учителей.

## **2. Актуальность:**

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей - всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

### **3. Ведущая педагогическая идея:**

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

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

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью, инициативой "Наша новая школа".

#### **4. Технология опыта:**

В настоящее время в стране реализуется Концепция модернизации Российского образования, инициатива “Наша новая школа”. Образованность общества, а особенно молодежи, должна стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранение и развитие науки и культуры, национальных традиций, укрепление государства и обеспечение его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

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

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

#### **5. Теоретическая основа опыта:**

Педагогические исследования Г.К. Селевко, который, изучив современные образовательные технологии, выделил их ведущие педагогические идеи, очертил круг задач, решение которых позволит достичь ведущих целей образовательной деятельности, и определил основной инструментарий.

Данный Г.К. Селевко анализ концептуальных основ передового педагогического опыта Е.Н. Ильина, Ш.А. Амонашвили, В.Ф. Шаталова, С.Н. Лысенковой, М. Монтессори, изучение особенностей содержания и методик позволяют молодым учителям определить стратегию саморазвития, помогают в решении тех методических проблем, которые объективно возникают в деятельности молодого специалиста.

#### **6. Инновационная составляющая программы:**

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований Стандарта второго поколения отведена учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

**7. Цель программы:** организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС.

#### **8. Задачи:**

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
3. Оказание практической помощи молодым специалистам.
4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
6. Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
7. Формирование представлений о путях совершенствования.

8. Создание условий для саморазвития и самореализации.  
 9. Оказание психологической поддержки.  
 10. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

**9. Сроки реализации программы: 2018–2023 гг.**

### **Этапы реализации проекта**

№	Этапы	Мероприятия
1	<b>Организационный</b> (август – сентябрь)	Организация Школы педагогического мастерства. Организация наставничества. Диагностика, выявление состояния проблемы. Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии. Принятие и утверждение плана работы с молодыми учителями.
2	<b>Преобразующий</b> (октябрь – май)	Работа с молодыми учителями по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей.
3	<b>Заключительный</b> (май - июнь)	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности Подведение итогов работы в рамках проекта.

Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности направлено на овладение каждым учителем навыками самоанализа, самооценки, что позволяет переводить работу с кадрами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции, распознать профессиональные и личностные особенности учителя.

Овладение навыком самодиагностики позволяет учителю самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс. При этом учитель выходит на новый уровень самоорганизации – в режим непрерывного педагогического совершенствования и поиска.

### **План работы «Школы педагогического мастерства»**

*Цели работы:*

- Развитие мировоззрения, профессионально – ценностных и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.
- Развитие современного диалектического стиля педагогического мышления учителя, таких его черт, как системность, комплексность, конкретность.
- Формирование у учителей толерантности, чувства меры, гибкости, мобильности и т.д.

№	Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
1	Организация наставничества	1. Собеседование с молодыми учителями. 2. Выбор и назначение наставников. 3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками.	Сентябрь.	Завуч, рук. МО
2	Методические семинары.	1. Провести тематические методические семинары: 2. Нетрадиционные формы обучения. 3. Современные образовательные технологии. 4. Школьная документация. 5. Планирование работы учителя. 6. Методика проведения классного часа. 7. Методические аспекты урока. 8. Дидактические аспекты современного урока. 9. Роль домашнего задания.	1 раз в месяц.	Завуч.
3	Работа с документацией	1. Оформление журнала. 2. Внутренний распорядок дня. 3. Устав школы. 4. Локальные акты. 5. Составление календарно-тематических планов. 6. Поурочное планирование. 7. Личные дела учащихся.	В течение года на семинарах.	Завуч, рук. МО.
4	Самообразовательная работа.	1. Оказание помощи в выборе темы самообразования. 2. Оказание помощи в составлении плана самообразования. 3. Выбор литературы. 4. Работа с литературой. 5. Изучение передового опыта по теме.	По необходимости.	Завуч, наставники.
5	Организация внеклассной работы.	1. Организация внеклассной работы по предмету. 2. Организация предметных недель. 3. Организация исследовательской деятельности. 4. Олимпиадный марафон. 5. Конкурсы, выставки.	По плану школы.	Учителя.
6	Распространение положительного, успешного опыта работы.	1. Участие в неделе открытых уроков. 2. Проведение открытых уроков. 3. Проведение открытых внеклассных мероприятий. 4. Участие в школьных педагогических чтениях. 5. Участие на методическом совете. 6. Организовать выход по теме самообразования.	В течение года.	Завуч, учителя.
7	Диагностика работы.	1. Анкетирование 2. Анализ работы.	В течение года.	Завуч.

		3. Диагностика уровня педагогического мастерства. 4. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года		
8	Повышение квалификации.	1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства. 2. Обучение на курсах. 3. Посещение семинаров	В теч. года.	Завуч, молодые учителя.
9	Отчет на Мини-Совете	1. Подвести итоги работы Школы педагогического мастерства	Конец учебного года.	Завуч, наставники, молодые учит.

### Система профессиональных компетентностей учителя

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиаобразования.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).
Акмеологическая компетентность.	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

## **Направления работы**

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Организация внеклассной работы.
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.
9. Повышение квалификации.
10. Конкурсы, игры, тренинги.

## **Формы работы**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях (школьного, муниципального и регионального уровней);
- прохождение курсов, посещение семинаров

## **Ожидаемые результаты**

Систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

В ходе выполнения проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.