

Городская проектная площадка
Направление: разработка современных моделей
методической работы в школе

**ГОРОДСКОЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ СЕМИНАР
«Преимственность педагогических
технологий в информационно-
образовательном пространстве школы для
обеспечения профессионального роста
молодых учителей»**

22.11.2018

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 36 с углубленным изучением отдельных
предметов» городского округа Самара**

**Модель методического обеспечения
профессионального роста молодых
педагогов в МБОУ Школа № 36 г.о. Самара**

**Григорьева Наталья Степановна,
заместитель директора (НМР)
МБОУ Школа № 36 г.о. Самара
22.11.2018**

«Со мной работали десятки молодых учителей.

Я убедился, что как бы человек успешно ни закончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, но, если не будет учиться на опыте других, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»

А.С. Макаренко



Компоненты модели методического сопровождения профессионального роста учителя в условиях школьной образовательной организации:

- диагностика профессиональных затруднений;
- целевые группы учителей;
- направления в обучении учителей;
- содержание обучения учителей;
- формы методического сопровождения;
- результат.



Методы диагностики профессиональной компетентности педагогов



Диагностические материалы

Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов

- ✓ Изучение условий профессиональной деятельности.
- ✓ Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.
- ✓ Определение степени эмоциональной комфортности.
- ✓ Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательной организации.
- ✓ Изучение затруднений в работе начинающего учителя.
- ✓ Профессиональная готовность молодого учителя: деятельность, умения, знания, коррекция.
- ✓ Исследование информационных потребностей учителя.
- ✓ Определение объема инноваций, используемых учителем.
- ✓ Проведение анализа успешности внутришкольной учебы.
- ✓ Определение успешности учителя.
- ✓ Совершенствование профессиональной деятельности учителя.
- ✓ Самоанализ успешности учебной работы.

Диагностические материалы

Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов

- ✓ Самообразование учителя.
- ✓ Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя.
- ✓ Оценка деятельности учителя (для учащихся).
- ✓ Диагностическая карта по изучению трудностей молодого учителя.
- ✓ Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности».
- ✓ Оценка трудолюбия и работоспособности у учителей образовательной организации.
- ✓ Оценка готовности и уровня адаптации к педагогической деятельности.
- ✓ Достижения молодого учителя по самообразованию.
- ✓ Выявление способностей учителя к саморазвитию.
- ✓ Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.
- ✓ Диагностика профессиональной подготовки для учителей по самооценке своей деятельности.
- ✓ Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста учителя.

Анкета для молодых специалистов «Диагностика профессиональных затруднений»

Результаты

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
Да - 100%	Да - 30% Нет - 3% Частично - 67%

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

МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
<ul style="list-style-type: none">✓ Умения составлять тематическое планирование - 60%✓ Общение с родителями - 40%✓ Знаний, относящихся к оформлению документации и сдачи различных отчетов - 40%	<ul style="list-style-type: none">✓ Знаний, относящихся к оформлению документации и сдачи различных отчетов – 56%✓ Общение с родителями – 28%✓ Оставили вопрос без ответа – 16%

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательной деятельности вы испытываете трудности?

МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
<ul style="list-style-type: none">✓ В проведении уроков -60%✓ В общении с учащимися, их родителями – 60%✓ В составлении календарно--тематического планирования - 40%✓ В проведении внеклассных мероприятий – 40%✓ В общении с коллегами, администрацией 40 %	<ul style="list-style-type: none">✓ В общении с учащимися, их родителями – 36%✓ В проведении уроков – 18%✓ В составлении календарно-тематического планирования – 16%✓ В проведении внеклассных мероприятий – 8%✓ В общении с коллегами, администрацией – 12%

4. Представляет ли для Вас трудность:

МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
<ol style="list-style-type: none">1. Формулировать цели урока – 80%2. Мотивировать деятельность обучающихся - 60%3. Развивать творческие способности обучающихся -60%4. Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся 60%5. Активизировать учебно-познавательную деятельность обучающихся -40%6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении 40%	<ol style="list-style-type: none">1. Формулировать цели урока – 25%2. Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока - 22%3. Мотивировать деятельность учащихся – 18%4. Активизировать учащихся в обучении – 10%5. Формулировать вопросы проблемного характера – 6%6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении – 6%

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. :

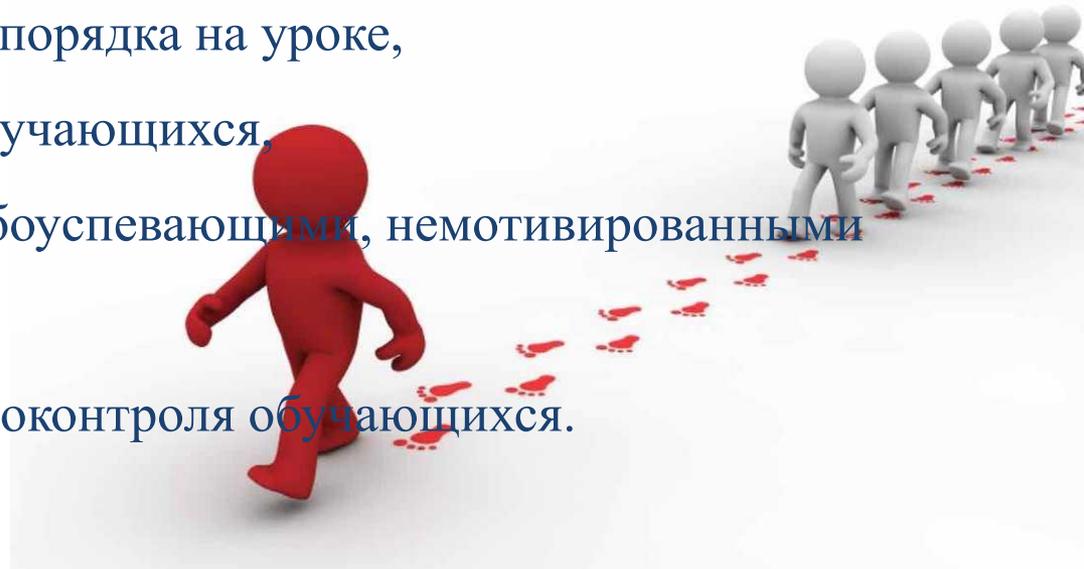
МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
<ol style="list-style-type: none"> 1. Самообразованию- 40% 2. Курсам повышения квалификации-20% 3. Индивидуальной помощи со стороны наставника – 20% 4. Работе в методическом объединении -20% 5. Практико-ориентированный семинар – 20% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Практико-ориентированный семинар – 25% 2. Индивидуальная помощь со стороны наставника – 15% 3. Школа молодого специалиста – 20% 4. Самообразование 4% 5. Курсы повышения квалификации – 6%
<p>6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора)</p>	

МБОУ Школа № 36 г.о. Самара	г.о. Самара
<ol style="list-style-type: none"> 1. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся; 2. Типы уроков, методика их подготовки и проведения; 3. Методы обучения и их эффективное использование в образовательной деятельности; 4. Учет и оценка знаний учащихся 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы обучения и их эффективное использование в образовательной деятельности – 20% 2. Типы уроков, методика их подготовки и проведения – 20% 3. Урегулирование конфликтных ситуаций – 15% 4. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся – 15%

Основные затруднения молодого учителя МБОУ Школа № 36 г.о. Самара

Результаты анкетирования и тестирования:

- ✓ составление поурочного плана (формулирование результатов урока, целеполагание),
- ✓ активизация учебно-познавательной деятельности,
- ✓ организация своевременного контроля и коррекция знаний обучающихся,
- ✓ соблюдение дисциплины и порядка на уроке,
- ✓ мотивация деятельности обучающихся,
- ✓ организация работы со слабоуспевающими, немотивированными учениками,
- ✓ организация само-- и взаимоконтроля обучающихся.



Основные проблемы молодого учителя МБОУ Школа № 36 г.о. Самара

Результаты собеседования, посещения уроков, непосредственных и опосредованных наблюдений:

- ✓ преобладание теории над практикой,
- ✓ организация урока,
- ✓ дисциплина и порядок на уроке,
- ✓ методическая сторона урока,
- ✓ нормы оценивания,
- ✓ «урок для самого себя»,
- ✓ организация работы с родителями обучающихся.
- ✓ выстраивание межличностных отношений в коллективе,
- ✓ страх преподавания, неверие в собственные силы.



Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности, профессиональных компетенций молодого специалиста

Наставничество - это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение молодых учителей в выполнение должностных обязанностей и в деятельность организации. Чаще всего такое обучение осуществляется в индивидуальной форме

Наставник – воспитатель, учитель, человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.



Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">- учитель первой или высшей квалификационной категории,- наличие опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">- стабильно результаты образовательной деятельности,- обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">- глубокое знание преподаваемого предмета,- высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">- умение обучать других,- умение слушать,- аккуратность, дисциплинированность,- ответственность,- ориентация на результат,- командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">- потребность в передаче опыта педагогической деятельности,- потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Алгоритм действий структурных элементов наставничества

ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

- ✓ знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом,
- ✓ разъясняет ему права и обязанности учителя,
- ✓ определяет должностные обязанности,
- ✓ назначает из лучших учителей наставника ,
- ✓ на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы.
- ✓ проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Алгоритм действий структурных элементов наставничества

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

- ✓ определяет рабочее место молодого учителя, знакомит с условиями работы,
- ✓ проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой учитель, и представляет его обучающимся;
- ✓ расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- ✓ посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым учителем;
- ✓ знакомит с требованиями организации учебной деятельности, с системой школьной отчетности.

Алгоритм действий структурных элементов наставничества

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ШКОЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

- ✓ вносит в банк данных необходимую информацию о молодом учителе;
- ✓ проводит с ним индивидуальные собеседования по вопросам методики преподавания;
- ✓ знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя;
- ✓ знакомит с планом работы МО.



Алгоритм действий структурных элементов наставничества

НАСТАВНИК

- ✓ совместно с молодым учителем составляет план его профессионального развития (план самообразования);
- ✓ учит разрабатывать рабочую программу по предмету, составлять календарно-тематическое планирование, рекомендует необходимую для работы литературу;
- ✓ вместе с молодым учителем посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- ✓ привлекает к разработке различного рода учебно-методической документации;
- ✓ знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- ✓ посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у стажера и проводит их анализ

Алгоритм действий структурных элементов наставничества

ТВОРЧЕСКАЯ ГРУППА ОПЫТНЫХ УЧИТЕЛЕЙ

привлекает к участию в педагогических конференциях, конкурсах, педагогических чтениях, практических семинарах-тренингах, круглых столах, педагогических консилиумах.

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

проводит индивидуальные консультации, психологические тренинги, самодиагностику, диагностику изучения личности самого молодого учителя.



Структура наставничества



Положение об организации наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара

Структура положения

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

IV. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

V. ПРАВА НАСТАВНИКА

VI. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

VII. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

VIII. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ НАСТАВНИКА

IX. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара
(МБОУ Школа № 36 г.о. Самара)

ПРИКАЗ

Об организации наставничества в 2018-2019 учебном году

27.09.2018

г. Самара

№ 248-ув

План работы МБОУ Школа № 36 г.о. Самара
с молодыми специалистами
на 2018 – 2019 учебный год

Информация о молодых учителях МБОУ Школа № 36 г.о. Самара

№ пп	Ф.И.О. молодого педагога	Предмет	Наставник		Количество лет сотрудничества
			Ф.И.О. наставника	Стаж педагогической работы	
1	Медведева Виктория Николаевна	Математика	Чуйкова Ольга Борисовна	32 года	Первый год
		Информатика	Смоленцева Вера Николаевна	22 года	Первый год
2	Пырков Никита Юрьевич	Иностранный язык	Мещерова Екатерина Викторовна	20 лет	Первый год
3	Савченко Марина Александровна	Иностранный язык	Фомичева Татьяна Николаевна	12 лет	Первый год
4	Петрова Анна Константиновна	Химия	Королькова Людмила Николаевна	28 лет	Первый год
5	Терехова Оксана Сергеевна	Химия	Королькова Людмила Николаевна	28 лет	Первый год

План работы МБОУ Школа № 36 г.о. Самара с молодыми специалистами на 2018 – 2019 учебный год

Организац ион ные вопро сы	планирование и организация работы по предмету	планирование и организация воспитатель- ной работы	работа со школьной документацией	работа по самообразо- ванию	контроль деятельнос-ти молодых учителей
	Предметные методические объединения, наставники				Заместитель директора (НМР)
СЕНТЯБРЬ					
Ознакомление со школой, ее традициями, правилами внутреннего распорядка. Собеседова- ние.	Изучение программ, методических записок, учебных пособий, стандартов. Консультативная помощь в разработке рабочей программы. Составление тематического планирования. Собеседование по организации учебно- воспитательного процесса в школе, режимным моментам.	Планирование воспитательно й работы на год. Собеседование	Практическое занятие «Как вести электронный журнал». Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадами.	Выбор темы. Составление плана по самообразова- нию.	Проверка рабочей программы

План индивидуальной работы наставника – учителя Смоленцевой В.Н.
с молодым специалистом – учителем Медведевой В.Н.
(информатика, информатика и ИКТ)
по адаптации к профессии (1-й год работы сотрудничества)

ФИО молод ого учител я	ФИО настав ника	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодич ность	Результат
Медведева Виктория Николаевна	Смоленцева Вера Николаевна, учитель информатики, информатики и ИКТ первой квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочей программы. Совместная разработка программы.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректиро ванной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно- обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков.
			Проверка поурочных планов.	1 раз в четверть (октябрь- май)	Конспекты уроков.

Этапы профессионального становления

молодого учителя

1 этап.

Адаптационный, самый сложный период как для молодого педагога, так и для наставника и помогающих ему коллег

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Роль наставника:

- Планирование профессиональной деятельности молодого учителя;
- Консультирование молодого учителя по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в МБОУ Школа № 36 г.о. Самара			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных МБОУ Школа № 36 г.о. Самара			
5.1.			
5.2.			

АНКЕТА

МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>
2.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>
3.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>
4.	Как часто Вам нужна в работе помощь?
5.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>
6.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым учителем своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/администрацией	<input type="checkbox"/>

Этапы профессионального становления молодого учителя

Этап 2.

Профессиональное развитие молодого специалиста –

процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе, завоевывание авторитета среди обучающихся, родителей, коллег.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого специалиста

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МБОУ Школа № 36 г.о. Самара			
4.1.			
4.2.			

Этапы профессионального становления молодого учителя

Этап 3.

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.



Формы и методы работы с молодыми специалистами

Коллективные

Групповые

Индивидуальные

Педагогические
советы

Методические
объединения

Самообразование

Семинары,
педагогические
чтения, конкурсы

Творческие
группы

Посещение
открытых уроков

Конференции

Методические
оперативки

Отчет молодого
учителя

Основные направления повышения профессионального роста молодого учителя

Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня

Формирование профессиональных компетенций

Овладение научным стилем речи и профессиональной этикой педагога

Формирование умения работать в коллективе

Освоение инновационных технологий обучения

Профессиональный рост учителя обеспечивают

работа
методических
объединений

взаимо-
посещение
уроков

курсы повышения
квалификации

семинары
конференции
вебинары

участие в
работе
эксперимен-
тальных
площадок

*Педагогические
интернет-
сообщества*



Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого специалиста

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Середине года	Конец года
1. Знание своего предмета			
2. Умение анализировать			
3. Знание методики преподавания			
4. Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.			
5. Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.			
6. Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
7. Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.			
8. Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
9. Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.			
10. Рациональное использование в своей работе наглядности.			

Индикаторы и методы мониторинга профессионального роста

- ✓ повышение квалификационной категории
- ✓ результативность психологической диагностики
- ✓ уровень сформированности профессиональных компетентностей
- ✓ рейтинг по школе и ШМО
- ✓ повышения качества преподавания предмета
- ✓ разработанные или изданные методические пособия, статьи, учебники, программы, сценарии, исследования
- ✓ разработка и апробация новых форм, методов и приемов обучения
- ✓ доклады, выступления на семинарах, НПК и т.д.
- ✓ разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей
- ✓ разработка и проведение открытых уроков по новаторским технологиям
- ✓ создание комплектов педагогических разработок
- ✓ проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов
- ✓ обобщение опыта по ОЭР
- ✓ обобщение опыта и презентация «Портфолио учителя»

Положение о портфолио учителя в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов городского округа Самара

Структура и содержание портфолио

Раздел 1. Общие сведения об учителе
(педагогическом работнике) школы.

Раздел 2. Образование и повышение квалификации.

Раздел 3. Научно-методическая деятельность.

Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету.



Положение о портфолио учителя в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов городского округа Самара

Структура и содержание портфолио

Раздел 5. Результаты педагогической деятельности.

Раздел 6 Создание качественных условий обучения, здоровьесбережения.

Раздел 7. Результаты мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника.

Раздел 8. Публикации, отзывы.

Раздел 9 Выполнение функции классного руководителя.

Раздел 10. Факты, достойные упоминания.



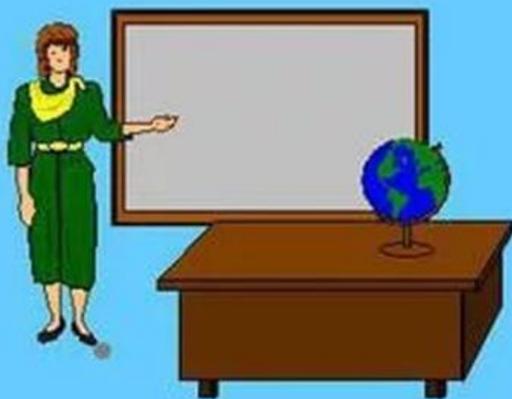


методическая работа

способствует
повышению
уровня
профессионального
мастерства
учителей

стимулирует
развитие
педагогического
творчества

помогает
внедрению достижений
науки и передового
педагогического опыта
в практику работы
школы



Результат реализации модели

- ✓ **определение перспектив развития учителя и коллектива;**
- ✓ **выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей;**
- ✓ **эффективная реализация Программы развития образовательной организации;**
- ✓ **создание развивающего и развивающегося образовательного пространства школы**



Выводы

Таким образом, опыт доказывает, что наставничество способствует:

- ✓ **адаптации молодого учителя к новым условиям труда;**
- ✓ **формированию его заинтересованности в работе;**
- ✓ **получению положительных результатов;**
- ✓ **развитию педагогического потенциала;**
- ✓ **созданию педагогической среды,**
в которой молодой учитель найдет
себя и будет принят и востребован.



Девиз хорошего наставника:

*Смотри, как я это делаю,
давай сделаем это вместе,
делай это лучше меня.*

Дмитрий Лео