

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Шуурмакская средняя общеобразовательная школа  
муниципального района «Тес-Хемский кожуун Республики Тыва»

Рассмотрена  
на педагогическом совете  
Протокол № 1 от 28.09.2023г.

Утверждаю  
Директор МБОУ Шуурмакской СОШ  
*Уржук*  
Приказ №130 от 28.08.2023г.



*Программа*  
*стажировочной площадки*  
**«Практики сопровождения молодых педагогов**  
**в МБОУ Шуурмакской СОШ»**

Шуурмак – 2023г.

## Пояснительная записка

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги требуемого качества, школа должна обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально - педагогических ценностей и ориентированы на выявление и решение проблем, активное участие в инновационной деятельности, в управлении развитием образовательного учреждения. Педагог нового поколения - это человек, готовый к изменениям и умеющий влиять на эти изменения, а также влияющий на рост личности воспитанника и, несомненно, «идущий в ногу со временем».

В связи с этим особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, требующий решения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Анализ современной психолого-педагогической и методической литературы, анализ профессиональной деятельности молодых педагогов нашей гимназии позволяют сформулировать вывод о том, что в настоящее время углубляются противоречия между требованиями, предъявляемыми к личности и деятельности учителя и фактическим уровнем педагогической готовности выпускников педагогических заведений к выполнению профессиональных функций в образовательном учреждении.

К выпускникам педагогических учреждений предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам: от них ждут профессионализма и высоких результатов деятельности. Вместе с тем молодые учителя ощущают недостаток в знаниях и умениях, которые можно освоить лишь на практике, а педагогическая теория, с которой учитель знакомился в студенческие годы, является обобщением практики и прямо не может быть ориентиром в конкретных педагогических ситуациях. Между тем воспитательные ситуации, с которыми сталкивается молодой специалист, носят комплексный

характер и для их решения необходим не только весь арсенал психолого-педагогических знаний и умений, но и эффективное владение традиционными и инновационными педагогическими технологиями.

Кроме того, усиливаются противоречия и между стремлением создать систему сопровождения личностно-профессионального становления молодых педагогов и отсутствием мониторинговых технологий для оперативного выявления основных затруднений в педагогической деятельности.

Таким образом, главным запросом начинающих педагогов является наличие профессиональной площадки, где молодые специалисты смогут оперативно и эффективно взаимодействовать между собой, с передовым профессиональным сообществом, наращивая опыт решения профессиональных задач, а также приобретать опыт решения актуальных задач развития или проблем муниципальной системы образования.

Стажировочная площадка «Практики сопровождения молодых педагогов» понимается нами как эффективная форма скоординированной деятельности МБОУ Шуурмакской СОШ и ГАОУ ДПО «ТИРОиПК» в развитии профессиональной компетенции молодых педагогов в период вхождения в профессию и в создании условий, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Деятельность площадки представлена совокупностью творческих мастерских учителей-наставников разных уровней, а также деятельностью наставников.

### **Формат обучения.**

Программа стажировочной площадки «Практики сопровождения молодых педагогов» рассчитана на 2023-2026 годы.

Обучение проводится с использованием активных методов и форм обучения; практические, в том числе индивидуальные занятия; знакомство с опытом коллег; обсуждение и анализ ситуаций; работа в малых группах; индивидуальные и групповые консультации. Во время обучения учитель-наставник ориентируется на:

- малый опыт начинающего педагога;
- разрешение конкретных проблем, имеющих место в учебной деятельности;
- индивидуальные потребности молодых специалистов в обучении;
- организацию самостоятельного обучения стажёров;
- использование знаний, полученных в ходе обучения, в реальной практике участников программы.

### **Основное назначение программы (цель и задачи)**

*Цель программы:* организация обучения и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

#### *Задачи программы:*

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании;
- создавать комплексное (правовое, психологическое, методическое) сопровождение молодого педагога;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;

- разработать эффективные формы обучения, стажировки молодых специалистов (наставничество, мастер-классы, имидж-лаборатория);
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики.

### **Категория слушателей**

Настоящая программа адресована

- молодым специалистам образовательных учреждений начального общего, среднего общего и основного общего образования,
- педагогам-наставникам,
- начинающим педагогам дополнительного образования, воспитателям общеобразовательного учреждения.

### **Требования к результатам освоения программы:**

*Педагоги будут знать:*

- различные методические приёмы педагогических технологий (как традиционных, так и инновационных);
- нормативно-правовую базу, необходимую для работы учителя;
- структуру современного урока;
- способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях.

*Будут уметь:*

- применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- планировать урок и занятия;
- применять в соответствии с темой урока, его целями и задачами способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях;

- проводить анализ и рефлекссию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- методически целесообразно планировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями;
- грамотно презентовать свою профессиональную деятельность через современные формы, предъявлять себя как специалиста.

### **Ожидаемые результаты**

Реализация площадки позволит городскому сообществу:

- апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации и принять активное участие в его реализации на правах социальных партнёров;
- вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;
- предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.

### **Формы и методы деятельности в рамках работы стажировочной площадки**

- **Дискус-лекция**– форма занятий, предполагающая интерактивное изложение преподавателем одной из тем программы с обсуждением проблемных моментов с участниками. Основная цель дискус-лекции – постановка и освещение проблемы, достижение понимания стажёрами

предоставляемой информации, стимулирование интереса к изучаемому вопросу.

– **Практические занятия, индивидуальные и групповые работы**– диалоговая форма закрепления и углубления знаний, при которой участники программы готовят индивидуальные либо групповые сообщения по определенным темам. Основной формой работы является индивидуальный и совместный анализ изученного материала, указанного в программе площадки и позволяющего молодым специалистам приобрести умение четко и самостоятельно интерпретировать прочитанное, аргументировать свою точку зрения.

– **Тьюторские занятия (консультации)**– форма занятий преподавателя программы со стажёрами, цель которых – углубленная проработка материалов по курсу и развитие способности участников программы самостоятельно анализировать изучаемые материалы. В ходе изучения программы данная работа осуществляется со стажёрами в индивидуальном и групповом формате.

– **Индивидуальные консультации** являются разновидностью тьюторских занятий и представляют собой форму работы преподавателя с отдельным стажёром, включающую обсуждение тех аспектов читаемого курса, которые либо вызывают трудности в понимании, либо связаны с углубленным интересом участника к конкретной проблематике и намерением работать над ней в рамках разработки плана введения робототехники в образовательный процесс и урока.

Важнейшей функцией как тьюторских занятий, так и индивидуальных консультаций является предоставление участникам программы обратной связи от преподавателя по вопросам качества учебной работы.

– **Анализ практических ситуаций** – самостоятельная устная/письменная аналитико-эмпирическая работа, основанная на разборе практической (реальной или сконструированной) ситуации.

– **Имидж-лаборатории** – индивидуальная работа с молодым

специалистом по составляющим его имиджа (внешний облик и т.п.).

– **Воркшоп** – рабочая мастерская, обучающее мероприятие (наравне с семинарами, курсами, мастерскими), где участники получают знания самостоятельно.

## **I. Основное содержание**

Социально-профессиональная деятельность - неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворённость личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется прежде всего экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь приходящих в организацию сотрудников. Фактически наставничество – это процесс, включённый в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые.

Целью методической работы в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития начинающих педагогов.

### **2.1. Принципы системы сопровождения молодых педагогов**

### *1. Принцип гуманистичности обучения.*

Этот принцип является определяющим в системе интенсивного непрерывного обучения и усиливается применительно к системе общего образования. Его сущность заключается в:

- обращённости обучения и образовательного процесса в целом к человеку;
- созданию максимально благоприятных условий для овладения обучающимися социально накопленным опытом, заключённого в содержании обучения;
- освоении избранной профессии для развития и проявления творческой индивидуальности, высоких гражданских, нравственных, интеллектуальных качеств, которые обеспечивали бы ему социальную защищённость, безопасное и комфортное существование.

### *2. Принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса в системе образования.*

Суть названного принципа состоит в том, что проектирование системы образования необходимо начинать с разработки теоретических концепций, создания дидактических моделей тех явлений, которые предполагается реализовать. Опыт компьютеризации позволяет утверждать, что когда приоритетной является педагогическая сторона, то система получается более эффективной.

### *3. Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.*

Он требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания системы сопровождения. Поэтому на первый план необходимо ставить не внедрение техники, а соответствующее содержательное наполнение учебных курсов и образовательных услуг.

### *4. Принцип выбора содержания образования.*

Содержание образования должно соответствовать нормативным требованиям профессионального стандарта педагога.

### *5. Принцип соответствия технологий обучения*

Технологии обучения должны быть адекватны моделям обучения. Так, в традиционных дисциплинарных моделях обучения в качестве организационных форм обучения (видов занятий) используются лекции, семинарские и практические занятия, имитационные или деловые игры, лабораторные занятия, самостоятельная работа, творческие работы, контроль усвоения знаний. В процессе становления системы сопровождения могут появиться новые модели, которые в случае необходимости должны быть включены в неё. Примером таких новых моделей могут служить объектно-ориентированные или проектно-информационные модели. В числе организационных форм обучения в этих моделях будут использоваться компьютерные конференции, вебинары, информационные сеансы, видео консультирования, проектные работы и пр.

### *6. Принцип мобильности обучения.*

Он заключается в создании информационных сетей, баз и банков знаний и данных для ОО, позволяющих педагогам корректировать или дополнять свою образовательную программу в необходимом направлении.

### *7. Принцип разносторонности методического консультирования.*

Реализуется через включение в модульные программы советов учителя, инструкций, памяток, других объяснительных методов, облегчающих усвоение информации.

### *8. Принцип открытости образования.*

### *9. Принцип гибкости процесса обучения.*

## **2.2. Требования к организации сопровождения молодых специалистов**

При качественно организованной системе методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в ОО, пройти процедуру аттестации. Тем не менее для дальнейшего развития площадки возникает необходимость искать новые формы и методы, которые

адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

*Данная работа показала, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:*

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с обучающимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями обучающихся;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности.

Рассмотрим подходы организации методической работы в Гимназии:

- системно-деятельный: понимание целей и задач деятельности ОУ, его статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий;
- лично-ориентированный: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога;
- дифференцированный: учёт уровня профессиональной компетенции индивидуальных образовательных запросов каждого педагога в построении системы методической работы;
- мотивационно-стимулирующий: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- коррекции: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недочётов педагогической деятельности и причин, их вызывающих.

### **2.3. Организация наставничества**

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту

проблему поможет создание системы наставничества. Преимущества организации помощи в форме наставничества очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поэтому при назначении наставника администрация Гимназии учитывала основополагающие принципы наставничества: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; взаимный интерес к наставничеству; добровольность.

Наставник – это специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся (воспитанников), родителей.

*Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:*

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;
- владение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм,

коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;

- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

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 площадка «Школа молодого педагога» состоит в реализации модульной программы комплексного сопровождения молодых педагогов.

Реализуются следующие модули: «Я - ПЕДАГОГ», «Эффективная карьера», «Совет молодых педагогов», «Психологическая поддержка», «Мир профессии».

## II. Планирование деятельности по работе базовой площадки

Модуль	Мероприятия (что будет сделано)
«Я--ПЕДАГОГ» (адаптационный)	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
Модуль «Эффективная карьера» (проектировочный)	Наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования, узнать специфику создания профессионального имиджа педагога, нарастить опыт публичных выступлений, получить помощь и поддержку в решении педагогических задач. <i>Пути реализации:</i> участие в сетевых профильных событиях, программах дополнительного образования, участие в работе имидж - лаборатории, где проходят семинары, мастер-классы, посвящённые созданию положительного профессионального имиджа педагога.
Модуль «Совет молодых педагогов»	Обеспечение возможности молодых специалистов принимать участие в обсуждении наиболее актуальных проблем профессиональной деятельности, осуществлять обмен новым опытом и идеями. <i>Пути реализации:</i> возможность участия в работе координационного совета молодых педагогов,
	инициировании и организации досуговых мероприятий и событий (волонтерские акции, кинопросмотры, интеллектуальные игры и др.)
Модуль	Психологическое сопровождение молодого педагога. <i>Пути реализации:</i>

<b>«Психологическая поддержка»</b>	<p>привлечение специалистов психологических служб города к организации и проведению тренингов, игр и других форм интерактивного взаимодействия педагогов.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Как учителю противостоять манипуляции?»</li> <li>2. «Учусь строить отношения».</li> </ol>
<b>Модуль «Мир профессии»</b>	<p>Обогащение профессиональной компетентности начинающего специалиста. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. <i>Пути реализации:</i> организация и участие в воркшопах, мастер-классах, стажировках, ярмарках инновационных идей, в работе семинара «Практика методического сопровождения молодого педагога в профессии».</p> <p>Формирование профессиональных компетенций педагогов через внедрение инновационных образовательных технологий. «Web-сервис» - мастер класс.</p>
<b>Нормативно-правовая база профессии «Учитель»</b>	<p>Знакомство с современной государственной политикой в сфере образования; нормативно-правовой базой внедрения ФГОС.</p>
<b>Современные педагогические технологии в условиях ФГОС</b>	<p>Организация методической работы с молодыми педагогами по технологиям обучения: теоретическое овладение «технологическим пакетом».</p>
<b>Дидактические требования к современному уроку</b>	<p>УМК; методы, формы, приемы и средства обучения; самоанализ урока, подходы к формированию УУД, система оценки достижений планируемых результатов (предметных, метапредметных, личностных).</p>
<b>Внеурочная деятельность</b>	<p>Организация внеурочной деятельности (особенности, формы, план).</p>
<b>Конкурсы профессионального мастерства</b>	<p>Участие в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.</p>
<b>МЕРОПРИЯТИЯ НА ПЕРИОД 2023-2024 года.</b>	
	Дискуссионная площадка для молодых педагогов
	Педагогический КВИЗ для молодых педагогов
	Методическая неделя для молодых педагогов «Учитель в начале пути»
	КВЕСТ «По ту сторону конкурса» Фестиваль «КТО» (Контент Технологий Образования)





		«Самоанализ урока (аспектный, психологический, структурно-временной)»		самоанализа урока	учитель математики
		<b>Мастер-класс</b> «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся»	В течение года	Открытые просмотры уроков педагогов - стажистов (или педагогов-наставников)	Члены творческой группы.
		<b>Мастер-класс</b> «Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа»	В течение года	Открытые просмотры уроков педагогов - стажистов (или педагогов-наставников)	Намчак Л.Б., учитель нач классов. Куулар Э.Д. учитель русского языка
4.	✓ <i>ФГОС во внеурочной деятельности</i>	<b>Дискус-лекция</b> «Организация внеурочной деятельности»	Февраль – март	Проект плана внеурочной деятельности	Монгуш Р.О. заместитель директора по ВР.
		<b>Практическое занятие</b> «Проектирование плана внеурочной деятельности»	Март - апрель В течение года	Открытые просмотры занятий (в рамках внеурочной деятельности) педагогов -стажистов (или педагогов-наставников)	классные руководители.
5.	✓ <i>Профессиональный дебют</i>	Предъявление себя и своего профессионального мастерства	В течение года	Участие в профессиональных конкурсах	Молодые специалисты и учителя со стажем работы до 10 лет.
6.	✓ <i>Зональный семинар</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методическая выставка достижений молодых специалистов.</li> <li>• Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами.</li> </ul>	Май	Методическая конференция	Члены творческой группы. ТИРОи ПК

### Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность как собственную, так и ученическую на основе творческого поиска через самообразование.

2. Овладение методикой проведения уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную деятельность.
5. Умение индивидуально работать с детьми, в том числе с детьми с особыми образовательными потребностями.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

### **III. Кадровое и материально-техническое обеспечение программы**

#### *Кадровый ресурс*

Одним из требований к условиям реализации программы являются требования к кадровым условиям, которые обеспечивают не только укомплектованность образовательной организации педагогическими работниками, но и уровень их квалификации, непрерывность профессионального развития. МБОУ Шуурмакская СОШ укомплектована кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определённых основной образовательной программой общего образования, способных к инновационной профессиональной деятельности. Все педагоги, осуществляющие образовательную деятельность, имеют необходимое профессиональное образование. Основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников образовательного учреждения служат квалификационные характеристики, представленные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>1</sup> (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

---

Необходимыми организационно-педагогическими условиями развития системы непрерывного образования учителей школы являются:

- активное вовлечение педагогов в решение задач развития школы;
- оказание всесторонней методической помощи;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- обеспечение разноплановой объективной экспертизы профессиональной деятельности педагога;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений с целью независимой оценки успешности его деятельности.

Основная цель непрерывного образования учителя в условиях школы – подготовить успешного педагога, способного свободно ориентироваться в современной ситуации, управлять качеством образовательного процесса, постоянно расти и совершенствоваться в своей профессии и, наконец, воспитывать успешных людей. Ведь один из важнейших запросов современного общества в области образования – успешность обучаемых. Научить ребенка быть успешным может только успешный и способный к развитию учитель, тот, кто не только учит, но и постоянно учится сам.

Непрерывность профессионального развития работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу общего образования, обеспечивается освоением работниками образовательного учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем один раз в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

## Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими, руководящими и иными работниками

Должность	Должностные обязанности	Кол-во работников	Категория
Директор	Обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу образовательного учреждения	1	Высшая
Заместитель директора по УВР	Координирует работу учителей, воспитателей групп продленного дня, педагогов дополнительного образования, разработку учебно-методической и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации образовательного процесса. Осуществляет контроль качества образовательного процесса	1	Высшая
Заместитель директора по ВР	Координирует работу классных руководителей, воспитателей, разработку воспитательной и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации воспитательного процесса. Осуществляет контроль качества воспитательного процесса	1	Высшая
Учитель	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ	2 19 4	Высшая Первая б/к (Молодой специалист)
Социальный педагог	Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся	1	Высшая
Педагог-психолог	Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся	1	первая
Учитель-логопед	Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, осуществляет обследование обучающихся, воспитанников, определяет структуру и степень выраженности имеющегося у них нарушения развития.	1	первая
Воспитатель ППД	Осуществляет деятельность по воспитанию детей. Осуществляет изучение личности обучающихся, содействует росту их познавательной мотивации, формированию компетентностей	1	Первая

Заведующая библиотекой, педагог-библиотекарь	Обеспечивает доступ участников образовательного процесса к информационным ресурсам, содействует формированию информационной компетентности обучающихся и учителей	1	Соответствует должности
Педагог-организатор	Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся, расширению социальной сферы в их воспитании. Проводит воспитательные и иные мероприятия. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других объединений, разнообразную деятельность обучающихся	1	Соответствует должности

### *Материально-техническая база*

Материально-техническое обеспечение – одно из важнейших условий реализации основной образовательной программы общего образования, создающее современную предметно-образовательную среду обучения с учетом целей, устанавливаемых обновлённых ФГОС. Материально-технические условия включают учебное и учебно-наглядное оборудование, оснащение учебных кабинетов и лабораторий. Материально-техническая база ОУ приведена в соответствие с задачами по обеспечению реализации основной образовательной программы, необходимого учебно-материального оснащения образовательного процесса и созданию соответствующей образовательной и социальной среды.

В школе оборудованы

- учебные кабинеты с компьютеризированным рабочим местом учителя, учеников;
- спортивный зал;
- помещение для питания обучающихся, а также помещения для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания;
- административные и иные помещения, оснащённые необходимым оборудованием;

Все помещения обеспечены комплектами оборудования для реализации всех предметных областей и внеурочной деятельности, мебелью, необходимым инвентарём.

Материально-технические условия обеспечивают:

- возможность достижения обучающимися школы установленных Стандартом требований к результатам освоения основной образовательной программы общего образования;

соблюдение:

- санитарно-гигиенических норм образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и т. д.);
- санитарно-бытовых условий ;
- социально-бытовых условий (наличие оборудованного рабочего места, учительской);
- пожарной и электробезопасности;
- требований охраны труда;
- своевременных сроков и необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения (имеется пандус).

## **Заключение**

Таким образом, МБОУ Шуурмакская СОШ, опираясь на профессиональный стандарт педагога, подготовила систему сопровождения молодых педагогов, направленную на их успешную адаптацию и профессиональный рост. Новизна базовой площадки стажёрских практик по работе с молодыми специалистами «Практики сопровождения молодого педагога»: описание системы сопровождения молодых педагогов; включение в систему педагогов других образовательных организаций и молодых специалистов на основе принципа сотрудничества; разработка методов и средств обучения и социализации молодых специалистов.

