**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**РАЙОННЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ**

**КИРОВСКОГО РАЙОНА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДОНЕЦК**

**РЕСПУБЛИКАНСКОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

**ГБОУ ДПО «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**



**Рассмотрено**

**на заседании методического**

**совета.**

**Протокол № 1 от 22.01.2025**

**Методические рекомендации по организации работы с молодыми специалистами**

**2025**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| I. ВВЕДЕНИЕ. | 4 |
| II.ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА | 6 |
| 1. Нормативно-правовая база организации работы с молодыми педагогами. | 6 |
| 2.Адаптация молодых педагогов | 7 |
| 3. Термины, определения, сокращения | 8 |
| 4. Направления методической работы | 9 |
| 5. Система контроля (аудит) процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов | 10 |
| 6. Функции участников процесса адаптации молодых педагогов | 11 |
| 7. Этапы методического сопровождения молодого специалиста. Формы работы | 12 |
| III. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ЛОКАЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ | 13 |
| 1. Положение о наставничестве и молодых специалистах. | 13 |
| 2. Положение о Школе молодого педагога | 15 |
| 3. План работы ОУ с молодыми педагогами. | 17 |
| 4. Примерный план работы Школы молодого воспитателя | 17 |
| 5. Примерный план работы Школы молодого педагога для общеобразовательных учреждений. Вариант 1,2. | 18 |
| 6. Самообразовательная деятельность | 26 |
| 7. Портфолио молодого специалиста | 28 |
| IV.БАЗА ДАННЫХ ПО МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ И НАСТАВНИКАМ | 33 |
| V. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 34 |
| 1.Функциональные обязанности | 34 |
| 2. Проект приказа (распоряжения) | 37 |
| 2. План работы наставника | 37 |
| 3. Анкета для подбора потенциальных наставников | 40 |
| VI. МОНИТОРИНГ, МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ,  ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА | 42 |
| VII. ПРИМЕРЫ ПАМЯТОК МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ | 60 |
| VIII.КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ | 62 |
| IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 64 |
| X. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ | 65 |

Настоящие методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы с молодыми специалистами, организации наставничества и направлены на уточнение и конкретизацию нормативно-правового поля в работе с молодыми педагогическими работниками (далее – молодые педагоги); выработку единых подходов к пониманию целей и задач системы сопровождения молодых педагогов.

Методические рекомендации содержат: общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП), материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

Методические рекомендации разработаны в помощь руководящим и педагогическим кадрам образовательных организаций, могут быть полезны всем, кто занимается системой сопровождения молодых педагогов, управленцам, наставникам и методистам.

**I. ВВЕДЕНИЕ**

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.*

*Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,*

*как бы он не был талантлив, а если не будет учится на опыте,*

*то никогда не будет хорошим педагогом,*

*я сам учился у более старых педагогов…»*

*А.С.Макаренко*

Существенные изменения в национальной политике образования, связанные с переходом на позицию личностно-ориентированной педагогики, ставят одной из главных задач для образовательных учреждений – раскрытие потенциала всех участников педагогического процесса, предоставление им возможностей проявления творческих способностей. Таким образом, повышение уровня профессионального развития педагогов повлияет на повышение образовательного уровня школьников/воспитанников.

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно "стареет". В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Наряду со стажистами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают на работу. И от того, как сложиться трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, наставников, коллег.

***Цель работы с молодыми специалистами:*** создание условий для   профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность, сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя; обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Одной из первостепенных задач, не просто **привлечение** молодых специалистов, но и (что еще существеннее) **удержание** их на педагогическом поприще. Всем известно, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной

Основная задача, – помочь молодым **педагогам адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Именно первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия. Успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост являются наиболее важными социально-психолого-педагогическими проблемами современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ОУ. Новизна современного наставничества педагогических работников, его качественное отличие от наставничества предшествующих эпох обусловлено связью с технологиями удаленного доступа (с возможностями дистанционного взаимодействия наставнических пар в условиях цифровой образовательной среды), позволяющего получать квалифицированную методическую помощь вне зависимости от места жительства и работы педагога, режима его занятости.

Можно сказать, что использование цифровых инструментов наставничества в значительной степени влияет на увеличение количества педагогических работников, участвующих в наставнической деятельности, и на превращение его в массовое социально-профессиональное движение.

В современном наставничестве молодые учителя с опытом в области цифровизации образования и современных образовательных технологий нередко становятся наставниками коллег, более опытных в предметных методиках (реверсивное наставничество).

Центральным звеном в профессиональном становлении молодых педагогов традиционно являются образовательные организации. Задачей образовательной организации является оказать помощь начинающему педагогу осознать себя талантливым, одаренным, способным добиваться хороших результатов труда и демонстрировать в профессиональной деятельности высокое качество.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития молодых педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов.

Таким образом, особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками образовательных организаций как важнейшая составляющая кадрового ресурса региональной системы образования.

**II. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

# 1. Нормативно-правовая база

Настоящие методические рекомендации разработаны с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

* Трудовой кодекс РФ;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ;
* Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 19.12.2023 № 618-ФЗ
* Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021)  «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 19.03.2024 № 171 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных образовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования» (Зарегистрирован 11.04.2024 № 77830);

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации № 31 от 22.01.2024 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования» (Зарегистрирован 22.02.2024  № 77330)

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».

* Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
* Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544Н;
* Национальный проект «Образование, федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы «Современная школа»,»;

**Локальные нормативные акты образовательной организации**.

1. Положением о наставничестве и молодых специалистах/ Положение ОО о наставничестве. Положение о Школе молодого учителя.

2. Приказ о назначении наставников.

3. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников.

4. План работы ОУ с молодыми специалистами;

5. План работы наставника с молодым специалистом.

## 6.Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста.

7. Портфолио молодого педагога.

8. Мониторинг, педагогическая диагностика. База данных по молодым педагогам.

9.Материалы социометрических исследований:

* анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога;
* анкета для молодого педагога;
* опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности».

**2.Адаптация молодых педагогов**

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

– социально-психологическая адаптация молодого педагога;

– социально-организационная адаптация молодого педагога;

– психофизиологическая адаптация молодого педагога;

– профессиональная адаптация молодого педагога.

|  |  |
| --- | --- |
| Задачи | Содержание деятельности |
| 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе. | * Знакомство молодых педагогов с коллективом; * ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; * закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; * включение молодых педагогов в педагогическую деятельность, участие в методических мероприятиях. |
| 2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. | * Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; * организация методической работы с молодыми педагогами; * организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации; * участие молодого педагога в деятельности   предметных МО и в Школе молодого педагога;   * организация посещения уроков коллег; * организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; * посещение молодым педагогом курсов   повышения квалификации, вебинаров, мастер-классов. |
| 3.Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни. | * участие молодого педагога педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; * вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; * включение молодых педагогов в деятельность   учрежденческой и районной Школы молодого |
| 4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям. | * участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; * участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; * организация посещения уроков коллег; * организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; * посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации; * ведение молодым педагогом портфолио; * включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО; * включение молодых педагогов в деятельность * учрежденческой и районной Школы молодого педагога; * вовлечение молодых педагогов в конкурсное   движение. |
| 5.Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя. |  вовлечение молодых педагогов во  внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя;   * вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение («Педагог года», номинация "Педагогический дебют", "Идея. Поиск. Вдохновение."). |

**3. Термины, определения, сокращения**

**Адаптация** – приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)** - это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

**Молодой специалист (молодой педагог)** - работник со стажем работы до 5 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе по полученной специальности в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории области; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов** – совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры образовательной организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Профессиональная адаптация** – процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. 6 Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

**Целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

**Школа молодого педагога (ШМП)** - педагогический орган, способствующий профессиональному становлению молодого специалиста.

**4. Направления методической работы**

**М**етодическая работа с молодыми педагогами может включать следующие направления:

**1. Профессиональная поддержка и сопровождение.**

• Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся).

• Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности педагога и обучающихся/воспитанников).

• Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (Содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения/воспитания; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся/воспитанников).

• Воспитательная система образовательной организации в условиях реализации ФГОС (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

• Информационное обеспечение образовательной деятельности (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков/занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков/занятий; использование компьютера как интеллектуального средства обучения).

**2. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации**. (Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности предметных МО, «Школе молодого педагога»; привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации, в том числе, сетевые сообщества, .которые являются мощным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющем специалистам постоянно расти и развиваться. Общаясь с коллегами, педагог начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения).

**3. Создание системы мер, направленных на общественное признание**. (Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений регионального образовательного пространства; публичное представление успехов молодых педагогов; продвижение имиджа профессии «педагог» в соцсетях, создание блога «Молодой педагог», введение в профессию на районных и школьных праздниках, другое).

**4. Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов.** (Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов; мониторинг успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении и др.) (Примеры диагностических материалов приведены в Приложениях)

## 5. Другое.

## 5. Система контроля (аудит) процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов

## Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям образовательной организации можно осуществить посредством внутреннего и внешнего аудита, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в образовательной организации по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

## Система контроля при работе с молодыми специалистами должна включать включает в себя следующее:

## 1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, в том числе по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).

## 2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

## 3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

## 4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога. Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

## Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, районного методического объединения, районного методического кабинета.

## Методическая работа по поддержке и сопровождению молодых специалистов представляет ценностно-логическую модель, предполагающую системное взаимодействие трех смысловых центров:

## • учителя – автора собственного маршрута профессионального развития в условиях курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;

## • пространства методической поддержки и сопровождения профессионального роста;

## • среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь, развивается творческой деятельностью педагога.

## Основные участники процесса адаптации:

## • администрация образовательной организации;

## • руководители методических объединений, творческих групп;

## • руководитель Школы молодого педагога ;

## • педагоги – молодые специалисты (до 5-х лет);

## • педагоги-наставники;

## • педагог – психолог.

## 6. Функции участников процесса адаптации молодых педагогов

## *Заместитель директора:*

## • определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;

## • разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;

## • организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;

## • отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

## *Наставник:*

## • разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ));

## • составляет план работы;

## • осуществляет анализ деятельности;

## • оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков. Руководитель Школы молодого педагога

## • осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

## *Молодой специалист:*

## • принимает участие в методической работе образовательного учреждения и на муниципальном уровне;

## • сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;

## • осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

### *Методический кабинет:*

* курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками в образовательных учреждениях;
* формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов на уровне района;
* организует работу районных Школы молодого учителя «Ступеньки мастерства» и Школы молодого воспитателя, планирует их работу;
* определяет образовательные организации и педагогов для проведения методических мероприятий;
* формирует базы молодых специалистов, наставников и наставнических пар для предоставления в ГБОУ ДПО «ДонРИРО»;
* собирает информацию о потребностях и формирует группы молодых педагогов для семинаров-практикумов ,направленных на решение проблем психолого-педагогического

характера, информирует образовательные организации о планах работы Школы молодого учителя, Школы молодого воспитателя;

* ведет сбор индивидуальных маршрутов молодых педагогов;
* организует проведение заседаний Совета наставников (2 раза в год);
* создает на официальном сайте специальный раздел для молодых педагогов с возможностью онлайн-консультаций специалистов;
* отслеживает участие молодых педагогов в работе профессиональных объединениях (Школа молодого воспитателя, Школа молодого педагога, РМО воспитателей, учителей-предметников);
* обобщает и популяризиреет организацию и проведение итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников (интерактивная выставка/ форум «Молодые – молодым»; справки);
* организует на районном уровне подведение итогов за год по работе с молодыми педагогами;
* определяет эффективность деятельности и взаимодействия всех компонентов системы.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

**7.Этапы методического сопровождения молодого специалиста**

**I этап** – *стажировка* (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

**II этап –***развивающий (2*-*3 год работы).* Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

**III этап -** *4-й год работы*. В деятельности педагога начинает складываться система.

**IV этап –** *совершенствование (5-й год работы*), саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

****

**индивидуальное**

**Консультирование**

## 

**III. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ЛОКАЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ**

**1. Положение о наставничестве и молодых специалистах.**

**1.Общие положения**

1.1.Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения за счет средств республиканского и (или) местного бюджета и направленный на работу по распределению.

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

**2.Цели и задачи наставничества**

2.1.Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2.Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении образования;

- ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие

способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения образования и правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

**3.Организационные основы наставничества**

3.1.Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования.

3.2.Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе и руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3.Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждениях образования по распределению;

3.4.Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

**4.Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;

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

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных

мероприятий, выполнение плана профессионального становления;

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

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

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и

общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

**5.Обязанности молодого специалиста:**

5.1.Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета и утверждается приказом руководителя учреждения образования.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления;

-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 профессиональный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником.

**6.Руководство работой наставника**

6.1.Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора учреждения образования по методической работе.

6.2.Заместитель директора по методической работе обязаны:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам учреждения образования, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;

- посетить отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

-изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

**2. Положение о Школе молодого педагога**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом образовательного учреждения и регламентирует работу «Школы молодого педагога».

1.2. « Школа молодого педагога» является структурной частью системы методической службы школы и субъектом внутришкольного управления.

1.3. В своей деятельности «Школа молодого педагога» руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.

1.4. «Школа молодого педагога» представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения его в должность.

1.5. Участниками «Школы молодого педагога» являются следующие категории: - учителя, имеющие стаж работы менее 3-х лет; - учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности.

**2. Основные цели и задачи**

2.1. Целью создания «Школы молодого педагога» является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие профессиональному становлению молодых специалистов.

2.2. Задачи:

- выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении их профессиональных затруднений;

- помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс и повышать уровень информационно - методической культуры;

- пропагандировать педагогическое мастерство опытных учителей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;

- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;

- содействовать формированию и развитию мотивации начинающих педагогов к профессиональной деятельности, потребности в постоянном саморазвитии и совершенствовании;

- способствовать развитию профессионально значимых личностных качеств, индивидуального стиля учителя, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов.

2.3. Основные направления деятельности ШМП:

- углубление научно-профессиональных знаний; - повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;

- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;

- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;

- освоение методики научно-исследовательской деятельности;

- совершенствование культуры педагогического общения;

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;

- развитие способностей работать в команде;

- освоение корпоративных норм поведения; - диагностика успешности работы молодого специалиста.

**3. Организационная структура**

3.1. В состав «Школы молодого педагога» (далее – ШМП) входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.

3.2. Руководство работой ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.

3.3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.

3.5. План работы ШМП составляется при участии руководителей предметных МО и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.

3.6. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения педагога-психолога и других работников образовательной организации, готовых к передаче педагогического опыта.

**4. Организация деятельности «Школа молодого педагога» в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:**

4.1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.

4.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов молодых педагогов.

4.3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах:

- лекции;

- круглые столы;

- обучающие семинары по учебно-методическим вопросам;

- учебно-методические конференции; - методические совещания;

- обучение в процессе контроля заместителями директора, руководителями методических объединений;

-открытые занятия, мастер - классы;

- изучение передового педагогического опыта;

- изучение современных образовательных и педагогических технологий;

- отчеты молодых учителей по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

4.4. В ШМП ведётся следующая документация:

- перспективный план работы ШМП;

- план работы ШМП;

- план работы учителя-наставника с молодым специалистом;

- банк данных о молодых специалистах;

- отчеты по самообразованию молодых специалистов.

**5. Права и обязанности членов ШМП.**

5.1. Члены ШМП имеют право:

- использовать материальную базу образовательного учреждения для самообразования;

- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах, совещаниях, творческих и педагогических мастерских, презентуя наработанный опыт;

- получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора и руководителей всех структурных подразделений, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности; - получать консультативную помощь от администрации образовательной организации (методиста, опытных педагогов, педагогов- наставников;

- присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМП);

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП, планировании деятельности ШПМ; - повышать свою квалификацию.

5.2. Члены ШМП обязаны: - регулярно посещать занятия ШМП;

- выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;

- участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП;

- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;

- представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образованию.

**3. План работы ОУ с молодыми педагогами.**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросахсовершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

**Задачи:**

- Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

* Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
* Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
* Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**Прогнозируемый результат:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Формы работы:**

* индивидуальные, коллективные, консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы, семинары, открытые уроки;
* теоретические выступления, защита проектов;
* наставничество;
* анкетирование, микроисследования.

**Основные виды деятельности:**

Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

Посещение уроков молодых специалистов.

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

# 4. Примерный план работы Школы молодого воспитателя

1. Создание условий для развития игровой деятельности детей дошкольного возраста:
   * социализация детей группы со сложным дефектом через различные виды игровой деятельности;
   * сенсорное развитие детей раннего возраста через дидактические игры;
   * интерактивные технологии в работе с детьми дошкольного возраста;
2. Созданий условий для развития личности дошкольника через проектную деятельность.
3. Различные стили педагогического общения:
   * анализ педагогических ситуаций;
   * преимущества демократического стиля общения;
   * структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
4. Современные подходы к взаимодействию ОО и семьи. Формы и методы работы с родителями воспитанников.
5. Методы и приемы при организации занятий с детьми. Планирование и организация интегрированного занятия в ДОУ.
6. Организация развивающей среды в группе. Организация сенсомоторного уголка в группе дошкольной организации.
7. Математика для малышей. Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология.
8. Использование здоровьесберегающих технологий в работе педагога:
   * особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников;
   * организация двигательного режима в разных возрастных группах.
9. Развитие личности ребенка в трудовой деятельности:
   * оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника;
   * виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы.

# 5. Примерный план работы

# Школы молодого педагога для общеобразовательных учреждений - 1

Цель: учиться быть учителем.

Задачи: формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тема занятий | Сроки | Ответственные | |
| **1 год** | | | | |
| 1. | Вводное занятие. Адаптация начинающих учителей в коллективе.  Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми педагогами и опытными учителями (взаимопесещение уроков)  Психологический тренинг «Как сбросить | сентябрь | Молодые педагоги. Заместитель директора по УВР. Педагог-психолог | |
| 2 | Практикум по:  А) разработки плана урока.  Б) самоанализу урока.  Работа со школьной документацией: ведение записей в журнале и оформление итогов четверти. | ноябрь | Руководители МО.  Зам. директора по УВР. | |
| 3 | Психолого-педагогический семинар «Оценка и отметка одно и то же?» Как и что оценивать на уроке. Посещение уроков у учителей- предметников.  Отчет о посещении. Расскажи о наболевшем.  О работе в классах, сложности и проблемы. | январь | Психолог школы.  Учителя- наставники. Начинающие учителя. | |
| 4. | Неделя молодого учителя и наставника. Проведение опытными педагогами открытых уроков. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым. | февраль | Зам.директора по УВР.  Учителя- предметники. | |
| 5. | Конкурс «Открой себя, педагог!» | февраль  - апрель | Зам.директора  по УВР | |
| **2 год** | | | | |
| 1. | Теоретический семинар «Принципы отбора содержания обучения и его учебно-тематическое планирование». Консультации по ведению школьной документации. | сентябрь | Зам.директора по УВР | |
| 2. | Практикум «Требования к современному уроку» Психологический тренинг «Как сбросить напряжение» | ноябрь | Зам. иректора Руководители МО | |
| 3. | Посещение уроков у учителей- предметников. Отчет о посещении. Расскажи о наболевшем, о работе в классах, сложности и проблемы. | январь | Зам. директора по УВР | |
| 4. | Декада молодого учителя. Посещение администрацией уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи.Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым. | февраль  -март | Администрация школы | |
| 5. | Конкурс «Открой себя, педагог!» | апрель | Зам.директора по УВР | |
| 6. | Участие в работе ШМО, РМО | в течение года | Молодой педагог | |
| 7. | Участие в конференциях, семинарах различного уровня | в течение года | Молодой педагог | |
| 8. | Участие в предметных декадах | январь- май | | Молодой педагог |
| **3 год** | | | | |
| 1. | Теоретический семинар «Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся» Консультации по ведению школьной документации. | сентябрь | | Зам. иректора по ВР, МО классных руководителей. |
| 2. | Практикум «Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми». Психологический тренинг «Развитие саморегуляции» | ноябрь | | Зам. директора  по УВР. Психологи |
| 3. | Посещение уроков у учителей-предметников.  Отчет о посещении. Расскажи о наболевшем. О работе в классах, сложности и проблемы. | Декабрь,  февраль | | Зам. Директора  по  УВР. |
| 4. | Круглый стол «Методическая выставка  достижений молодого учителя» | март | | Зам. Директора  по УВР. |
| 5. | Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажёра». Конкурс «Открой себя, педагог!» | март- апрель | | Зам.директора по УВР. |
| 6. | Участие в работе ШМО,РМО | в течение года | | Молодой педагог |
| 7. | Участие в конференциях, семинарах различного уровня | в течение года | | Молодой педагог |
| 8. | Участие в предметных декадах | январь- май | | Молодой педагог |

# Примерный план работы Школы молодого педагога -2

**Цель -** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

# Задачи:

1. Помочь молодому специалисту адаптироваться к условиям образовательной организации и овладеть необходимыми для осуществления профессиональной деятельности формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умением реализовывать теоретические знания на практике.
2. Ликвидировать у молодого специалиста недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
3. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.
4. Мотивировать молодого специалиста творчески внедрять идеи современной педагогической науки и передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

# Прогнозируемые результаты:

* + умение молодым специалистом планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую;
  + становление молодого учителя как учителя-профессионала;
  + повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
  + овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
  + умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
  + понимание молодым педагогом необходимости повышать свою профессиональную компетентность через самообразование.

# Формы работы:

* + индивидуальные, коллективные консультации;
  + посещение уроков;
  + мастер-классы, семинары, открытые уроки;
  + теоретические выступления, защита проектов;
  + наставничество;
  + анкетирование,
  + микроисследования.

# Основные виды деятельности:

* + Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
  + Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
  + Привлечение молодых специалистов к организации и проведении педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
  + Посещение уроков молодых специалистов.
  + Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
  + Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

# Планирование работы 1 год Этап – теоретический (адаптационный)

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

# Задачи:

* + определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого специалиста;
  + сформировать навыки самоорганизации;
  + выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемыйрезультат**: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

# Формы работы:

* + индивидуальные консультации;
  + посещение уроков;
  + занятия ШМП, тренинги, заседания круглого стола.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Содержание** | | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | | до 3 сентября | Заместитель директора по УВР |
| 2 | | Знакомство молодых специалистов с коллективом образовательной организации | | сентябрь | Заместитель директора по УВР |
| 3 | | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | | до 5 сентября | Директор |
| 4 | | Первичное анкетирование молодых специалистов. Анализ анкет | | до 10 сентября | Психолог Заместитель директора по УВР |
| 5 | | Занятие ШМП №1.  Нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность педагога. Понятия «стандарт», «планируемые результаты», «программа», «календарно- тематическое  планирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов. | | сентябрь | Зам. директора по УВР |
| 6 | | Обзорный контроль. Посещениеуроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | | сентябрь,  в течение месяца | Зам. директора по УВР |
| 7 | | Составление перспективных индивидуальных планов молодых специалистов | | сентябрь, в течение месяца | Молодые специалисты, зам. директора по УВР |
| 8 | | Занятие ШМП № 2.  Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков. | | октябрь | Зам. директора по УВР |
| 9 | | Посещение молодыми специалистами уроков опытных педагогов, обсуждение | | октябрь | Зам. директора по УВР, молодые педагоги |
| 10 | | Занятие ШМП № 3.  Самоанализ урока (занятия, мероприятия). Критерии самоанализа урока/мероприятия. Схемы самоанализа | | декабрь | Зам. директора по  УВР |
| 11 | | Выбор молодым педагогом темы по самообразованию | |  | Молодые педагоги, зам. директора по УВР |
| 12 | | Взаимопосещение молодыми педагогами и наставниками уроков. Обсуждение, самоанализ, анализ. | | Декабрь | Зам. директора по УВР, молодые педагоги |
| 13 | | Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики затруднений, выявления и предупреждения ошибок в работе. | | январь,  в течение месяца | Зам. директора по УВР |
| 14 | | Заседание круглого стола молодых педагогов и их наставников. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие. | | январь | Зам. директора по УВР, психолог, социальный педагог |
| 15 | | Занятие ШМП № 5.  Требования к анализу урока. Схемы анализа урока. Составление карты анализа урока. Анализ методических разработок уроков (занятий, мероприятий) | | февраль | Зам. директора по УВР |
| 16 | | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока | март | Зам. директора по УВР, молодые педагоги |
| 17 | | Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях образовательной организации | апрель | Зам. директора по  УВР, педагог- психолог |
| 18 | | Повторное анкетирование молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.  Анализ первичных и повторных анкет. | май | Педагог- психолог. Зам  .директора по УВР |
| 19 | | Заседание ШМП № 6. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивногоотчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | май | Зам.директора по УВР, молодые специалисты, учителя- наставники |
| 20 | | Составление отчета работы ШМП за учебный год. | июнь | Зам. директора  по УВР |

# 2 год

**Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель** – формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

* Задачи: стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
* сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
* Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат**: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании

# Формы работы:

* индивидуальные, коллективные консультации; - мастер-классы;
* посещение уроков; - открытие уроки, внеклассные мероприятия.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | до 3 сентября | Зам. директора по УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых  специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | до 10 сентября | Педагог-психолог |
| 4 | Занятие ШМП №1.Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию. | сентябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроковмолодого специалиста с целью общего ознакомленияс профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | сентябрь, в течение месяца | Зам. директора по УВР |
| 6 | Занятие ШМП №2. Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого- педагогической характеристики  класса. Составление воспитательного плана работы | Октябрь | Зам. директора по ВР,педагог- психолог |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | октябрь | Зам. директора по УВР, наставник,  молодые специалисты |
| 8 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | ноябрь | Зам. директора по УВР, наставник, молодые специалисты |
| 9 | Лекторий «Психолого- педагогическая культура учителя» | декабрь | Педагог-психолог |
| 10 | Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени | январь | Зам. директора по УВР, наставник |
| 11 | Занятие ШМП №3. Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования | январь | Зам. директора по НМР или УВР |
| 12 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | февраль | Зам. директора УВР, наставник, молодые специалисты |
| 13 | Занятие ШМП №4. Портфолио учителя. Использование учебно- дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. | фарт | Зам. директора по НМР или УВР |
| 14 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | март | Зам. директора по УВР, наставник, молодые специалисты |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 15 | Проведениеоткрытогоурока/внекласс ного мероприятия в рамках предметной декады УМО- | По графику декад УМО | Зам. директора по УВР, молодые  специалисты |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на выходе» | май | Педагог-психолог |
| 17 | Заседание ШМП №5. Подведение итогов работы за год. Составление молодымспециалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | май | Зам. директора по УВР, молодые специалисты, наставник |
| 18 | Составление отчета работы ШМС за учебный год. | июнь | Зам. директора по УВР |

# 3 год

**Этап – апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель -** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя- профессионала.

# Задачи:

* сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
* сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
* сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать собственную и ученическую деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

# Формы работы:

* индивидуальные, групповые консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытые уроки, внеклассные мероприятия;

-выступления на педсоветах.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | до 3 сентября | Зам. директора по НМР или УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и  методических затруднений. | до 10 сентября | Психолог |
| 4 | Занятие ШМП №1. Понятия  «Элективные курсы», «Прикладные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных,  прикладных, факультативных | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР, психолог |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник |
| 6 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады МО | по графику декад МО | Зам.директора по УВР, молодые  специалисты |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | октябрь | Зам.директора по УВР, наставник, молодые  специалисты |
| 8 | Занятие ШМС №2. Система работы с одаренными детьми. Понятие  «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми | ноябрь | Зам.директора по УВР, педагог-психолог |
| 9 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | ноябрь | Зам.директора поУВР, наставник, молодые специалисты |
| 10 | Занятие ШМП №3. Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания | январь | Зам.директора по НМР или УВР |
| 11 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | январь | Зам. директора по НМР или УВР, молодые специалисты |
| 12 | Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени | февраль | Зам.директора по НМР или УВР, наставник |
| 13 | Проведение открытого классного часа | март | Молодые специалисты, зам.директора,  наставник |
| 14 | Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления) | апрель | Зам.директора по НМР или УВР |
| 15 | Анкетирование молодых специалистов  «на выходе» на выявление профессиональных затруднений. | май | Педагог-психолог |
| 16 | Заседание ШМП №4. Итоги работы,  анализ деятельности молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи | май | Зам.директора по  НМР или УВР, наставники |
| 17 | Составление отчета работы ШМС за учебный год. | июнь | Зам.директора по НМР или УВР |

**5. Самообразовательная деятельность**

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей)
2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)
3. Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по …, знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков)

**Перспективный индивидуальный план**

**самообразования молодого специалиста**

**на 202\_\_ - 202\_\_ учебные года**

Методическая тема школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема МО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема учителя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задачи:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ожидаемые результаты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Примерная форма индивидуального маршрута**

**повышения профессиональной компетентности молодого специалиста**

## Ф.И.О.

### ОО

### Должность/предмет

### Конт.телефон

### Составляем индивидуальный образовательный маршрут

*Вариант 1.* Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого педагога / Клуба молодых педагогов, указываем форму и тему результативности работы.

*Вариант 2.* Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого педагога / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами указываем форму и тему результативности работы.

*Вариант 3.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога/ Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в стажировке, указываем форму и тему результативности работы

*Вариант 4.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в онлайн-трансляции уроков / даем открытые уроки / занятия на итоговом мероприятии для молодыхпедагогов.

*Вариант 5.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога / Клубамолодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в конкурсах профессионального мастерства.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ**

**на 20…/202…учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дата** | **Мероприятие** | **Отметка о посещении** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | Результат *(указать форму результативности, тему)* |  |

Дата

Директор

**6. Портфолио молодого специалиста**

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио.

Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога. Это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной 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 квалификационной категории.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Разделы** | **Содержание** |
| **1.** | Общие  сведения о педагоге | Резюме |
| Копия диплома об образовании с приложением |
| Копия документа, удостоверяющего личность |
| Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении |
| Копии грамот, благодарственных писем |
| **2.** | Научно – методическая деятельность | План работы профессионального становления молодого специалиста |
| Перспективный план самообразования |
| План работы с одаренными детьми |
| План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми |
| Доклады выступлений на заседании МО |
| Доклады выступлений на заседании Педагогического совета |
| Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий |
| Материалы по теме самообразования |
| **3.** | Учебно – воспитательная деятельность | Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий |
| Копии грамот классного коллектива |
| Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года |
| **4.** | Результаты педагогической деятельности, мониторинг | Мониторинг достижений одаренных учащихся. |

Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

**Примерное Положение о портфолио педагога**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано с целью повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников школы.

1.2. Портфолио - это индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются личные профессиональные достижения учителя (педагогического работника) школы в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие единого образовательного пространства, проектируется его собственное профессиональное развитие.

1.3. Портфолио учителя является одним из факторов системы поощрения и влияет на стимулирующую часть выплат работнику образовательной организации.

1.4. Основными целями ведения портфолио педагогическим работником являются:

− выявление уровня профессионализма учителя (педагогического работника);

− справедливая и объективная оценка деятельности педагогического работника всеми категориями участников образовательного процесса: администрацией, педагогическим коллективом, учащимися и их родителями (законными представителями);

− обобщение и систематизация передового педагогического опыта;

− рефлексия учителем (педагогическим работником) собственной педагогической деятельности;

− определение направлений и путей профессионального роста и развития педагогического работника;

− общественное признание достижений педагогического работника.

**2. Структура и содержание портфолио**

2.1. Портфолио должно состоять из следующих разделов.

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

Данный раздел включает сертифицированные документы достижений педагогического работника. В этом разделе указывается:

− ФИО учителя, число, месяц и год рождения (титульная страница).

− Место работы. − Занимаемая должность.

− Направления деятельности.

***Раздел 2. Образование и повышение квалификации***

Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагоги.

1. Какое образовательное учреждение закончил(а) и когда.

2. Полученная специальность.

3. Трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном общеобразовательном учреждении.

4. Повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов).

5. Копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней.

6. Наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма.

7. Дипломы различных конкурсов.

8. Другие документы по усмотрению учителя.

***Раздел 3. Научно-методическая деятельность*.**

В этот раздел включаются методические материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога.

1. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем образовательной программы и комплекта учебно-методической литературы.

2. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки образовательных результатов.

3. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе и информационнокоммуникационных, технологий обучения детей с проблемами развития и т.п.

4. Использование здоровьесберегающих компонентов в обучении.

5. Работа в методическом объединении, экспертных советах, сотрудничество с методическим центром, другими учреждениями.

6. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах.

7. Участие в методических и предметных неделях.

8. Организация и проведение семинаров, «круглых столов», мастер-классов, предметных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п..

9. Документация по теме самообразования (план работы, выступление по теме самообразования, разработки уроков, внеклассных мероприятий, список литературы по теме самообразования, выводы и рекомендации по применению новых педагогических технологий, форм и методов работы в общеобразовательном процессе, отчет по теме самообразования.

10. Проведение научных исследований.

11. Разработка авторских программ, элективных курсов.

12. Подготовка творческого отчета, реферата, доклада, статьи.

13. Другие документы.

***Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету.***

1. Творческие работы, рефераты, учебно-исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету.

2. Победители олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных марафонов и др.

3. Сценарии внеклассных мероприятий, фотографии и видеозаписи проведенных мероприятий (выставки, предметные экскурсии, брейн-ринги…)

4. Программы кружков и факультативов.

5. Другие документы.

***Раздел 5. Результаты педагогической деятельности*.**

1. Материалы с результатами освоения обучающимися образовательных программ и сформированности у них ключевых компетентностей по преподаваемому предмету.

2. Сравнительный анализ деятельности педагогического работника за 3 года на основании: − тестов обученности; − контрольных срезов знаний; − участия воспитанников в школьных, районных, областных, всероссийских олимпиадах, конкурсах и т.д. − результатов участия учащихся в социально-значимых проектах и акциях различной направленности; − результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся.

3. Сведения о результатах сформированности у учащихся ключевых компетенций.

4. Наличие медалистов.

5. Поступление в вузы по специальности и т.п. Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности учителя (педагогического работника) школы за определённый период (4 - 5 лет) перед аттестацией работника на квалификационную категорию.

***Раздел 6. Результаты мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника***

Этот раздел состоит из разнообразных материалов по анализу, оценке и самооценке профессиональной деятельности учителя (педагогического работника) по направлениям: − личность учителя (педагогического работника); − педагогическая деятельность; − педагогическое общение.

***Раздел 7. Публикации, отзывы*.**

1. Статьи, напечатанные в профессиональных периодических изданиях, сборниках и т.п.

2. Тезисы выступлений, доклады на профессиональных конференциях, семинарах, заседаниях методического объединения.

3. Отзывы коллег, администрации, возможно, родителей, учащихся. Представляются в виде текстов-заключений, рецензий, резюме, рекомендательных писем.

***Раздел 8. Выполнение функции классного руководителя.***

1. Формирование и обновление базы данных по итогам учебновоспитательного процесса с выведением рейтинга учащихся в целом и по предметам.

2. Работа с родителями.

3. Выявление уровня развития детского коллектива.

4. Анализ результативности деятельности классного руководителя (динамика уровня воспитанности, коммуникативной компетентности учащихся и т.п.).

***Раздел 9. Факты, достойные упоминания.***

В этом разделе помещается то, что не подходит ни в один из указанных разделов: публикации об педагогическом работнике в печати, известные имена выпускников и тому подобное. 2.2. Педагог может по своему усмотрению переименовывать разделы портфолио, оставляя тематику разделов инвариантным.

**3. Деятельность учителя по созданию портфолио.**

3.1. Портфолио педагога оформляется в папке-накопителе. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться.

3.2. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой педагог.

3.3. Портфолио педагога служит основанием для участия в различных конкурсах, для аттестации на квалификационную категорию, для распределения стимулирующих части оплаты труда.

**IV. База данных по молодым специалистам и наставникам**

**Качественный состав молодых специалистов**

Форма 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО** | **Должность, с какого времени на этой должности** | **Дата рождения** | **Образование, учебное заведение, специальность по диплому** | **Пед. стаж** | **Возраст** |
| **1** |  |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |  |

**Список молодых специалистов по уровням подготовленности**

Форма 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО молодого специалиста** | **Предмет** | **Уровень подготовленности** | **Стаж** |
| **1** |  |  | 1 уровень – теоретический (адаптационный) |  |
| **2** |  |  | 2 уровень – теоретическо – апробационный (проектировочный) |  |
| 3 |  |  | 3 уровень – апробационный (контрольно-оценочный) |  |

**Наставники молодых специалистов**

Форма 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО молодого специалиста** | **Предмет** | **Стаж** | **ФИО наставника** | **Категория** |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |

**V**. **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**1. Функциональные обязанности педагогов-наставников.**

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

Основные принципы наставничества:

* Добровольность;
* Открытость;
* Компетентность;
* Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

* 1. **Взаимосвязь** – построение доверительных взаимоотношений с подопечными.

Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Взаимодействие в этом случае станет более продуктивным. Хороший наставник обращает внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения и ведома молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

* 1. **Формирующее оценивание** – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Наставники собирают и анализируют количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Эта информация не используется для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников. Наставнику необходимо:

* Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.
* Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.
* Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

1. **Коучинг** – реализация поэтапного развития и обучения подопечного.

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника - умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

1. **Поддержка** – помощь подопечному в поиске собственного пути. Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий,

не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия. Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

* с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
* давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
* давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
* поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.

Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Например, среди молодых педагогов можно выделить определенные ролевые функции или типы. Такая дифференциация появилась в результате многолетних наблюдений за деятельностью молодых учителей в образовательных учреждениях.

«Неудовлетворенные». Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе – люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу, «неудовлетворенные» вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях учащихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения.

Для таких молодых учителей характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть «неудовлетворенных» уходит из школы в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый - пятый год и значительно дольше. Значит, для определенной, пусть незначительной, части учителей этап профессионального поиска затянулся.

Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроенные сменить профессию на более легкую, относятся именно к этой группе. Как правило, с такой группой молодых педагогов наставникам приходится тяжелее всего работать, ведь к каждому из них необходим индивидуальный подход.

«Самоутверждающиеся». Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Работа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие педагоги – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их воспитанники в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Да и руководство образовательной организации оценивает таких педагогов положительно. Для них характерна высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и коллеги, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Общая позитивная настроенность на профессию объединяет этих молодых специалистов с педагогическим коллективом, контакты с которым не ограничиваются профессиональными проблемами: в нем есть люди, с которыми можно говорить о сугубо личных делах. Образовательная организация, таким образом, не только место их работы, – в ней они нашли себя, и поэтому так велика их привязанность к профессии.

Как правило, им присущи черты авторитарности, которые проявляются во властности, в отношении к детям только как к ведомым. Однако такой путь самоутверждения зачастую оборачивается потерей авторитета и серьезными конфликтами. «Самоутверждающиеся», например, не ограничиваются достигнутым и видят себя в будущем руководителями школ. Во всяком случае, они не намерены отказываться, если им предложат административную должность.

Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Но все эти привлекательные достоинства в деятельности педагога хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него.

В работе с такой группой молодых учителей наставникам необходимо учитывать выше перечисленные качества и, учитывая определенные организаторские способности подопечных, активно привлекать их к общественной работе, к участию в различных профессиональных конкурсах. Главное, чтобы самоутверждение педагоги не стало эгоистичным. Конечно, профессия может давать множество возможностей для удовлетворения своих социальных и духовных потребностей. Но своей работой педагог призван приносить пользу не только себе, но и детям.

«Увлеченные». Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение.

Это ощущение связано с тем, что главным чувством, определяющим их отношение к детям, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. При таком характере взаимоотношений педагог никогда не навязывает своего мнения детям, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко.

Увлеченность делом рождает естественность поведения: педагог не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди воспитанников, их родителей, коллег.

Нельзя сказать, что такая позиция обеспечивает им спокойную и бесконфликтную жизнь в педагогическом коллективе. Бывает, что уважение, проявленное к детям, особенно к «трудным», расценивается некоторыми коллегами в коллективе как панибратство, а увлеченность внеклассной работой, активное привлечение к ней родителей – как попытка завоевать дешевый авторитет. Поэтому наставнику при работе с такими молодыми учителями надо учитывать, что «увлеченные» нуждаются в поддержке, ее отсутствие переживается ими особенно остро. Зато внимание и забота оцениваются чрезвычайно высоко.

Одна из особенностей позиции этой части молодых педагогов – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия каждого вряд ли достигнут цели. «Увлеченным» не безразлично общественное признание. Они относятся к нему не столько как к средству самоутверждения, сколько как к важному стимулу творческого роста. Стремление к самосовершенствованию побуждает молодых специалистов к творческим контактам с педагогами-мастерами, которые оказывают большое влияние не только на профессиональную деятельность начинающих, но и на их личность.

Наставники отмечают, что некоторая часть «увлеченных» молодых педагогов одержима методическим максимализмом. Стремясь к новым активным формам обучения, они подчас не учитывают возможности детей и чрезмерно перегружают урок или занятие. Оказывая поддержку таким педагогам, наставникам лучше всего обсудить с ними злободневные проблемы обучения и воспитания, разобрать сложившиеся конфликтные ситуации. Обмен опытом помогает начинающим педагогам утвердиться в правильности своих действий в одних случаях и критически отнестись в других.

**2. Проект приказа (распоряжения)**

О назначении наставник

1. Назначить Иванову…, учителя …, наставником Петровой…., учителя, на период с 1 октября 20… года по 30 сентября 20… года.

2. Заместителю директора…:

1) В течение пяти рабочих дней совместно с Петровой… составить индивидуальный план обучения в установленном порядке.

2) Ежегодно в период осуществления наставничества не позднее 5 октября предоставлять отзыв об итогах выполнения Петровой... индивидуального плана обучения.

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе …

Директор

**3. ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА № … Г.О.ДОНЕЦК» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОО

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

И.О.Ф

Приказ №\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_2025г.

**ПЛАН**

**работы наставника**

*Ф.И.О.*

**с молодым** *учителем (предмет), Ф.И.О.*

**на 2024-2026 г.г.**

**Цель:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Задачи:**

- создать условия для профессиональной адаптации молодого учителя в школе;

- выявить затруднение в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;

- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- обеспечить участие молодого учителя во всех сферах школьной жизни;

- способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя

- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Пояснительная записка**

На этапе сопровождения определяются «проблемные поля» в профессиональной готовности учителя. Диагностика затруднений (проблем) в работе молодого учителя осуществляется по результатам анкетирования, собеседовании, анализа уроков, рабочих программ, планов уроков, тетрадей обучающихся, контрольных работ и т.д.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.

3. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

* успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий;
* овладение молодым учителем различных приемов педагогической деятельности;
* успешное продолжение плодотворного сотрудничества с коллегами, обучающимися и их родителями;
* знание нормативных документов, регламентирующих различные направления образовательного процесса;
* желание продолжать личностный профессиональный рост.

**ПЛАН РАБОТЫ наставника**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Планируемые мероприятия** | **Срок исполне**  **ния** | **Форма работы** | **Отметка наставника о выполнении** |
| ***1.*** | Оказание помощи в разработке рабочей программы и составлении календарно- тематического планирования в условиях ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ. | До 20 сентября | Ознакомление *(изучение)* с нормативными документами, консультации |  |
| ***2.*** | Формирование портфолио для последующей аттестации на квалификационную категорию | В течение года | Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими квалификационную аттестацию педагогических работников, консультации, работа с образцами. |  |
| ***3.*** | Разработка тематических поурочных планов (технологических карт уроков) | Сентябрь – октябрь | Ознакомление с нормативными документами ФГОС ООО ФГОС ОВЗ,  рекомендации |  |
| ***4.*** | Привлечение к работе в методическом объединении естественно- математического цикла | Октябрь – апрель | Посещение уроков, мероприятия в рамках декады наук естественно- математического цикла |  |
| ***5.*** | Современные образовательные технологии, их использования в педагогической практике | Октябрь – май | Собеседование, работа с методической литературой |  |
| ***6.*** | Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Исследовательская деятельности с обучающимися | Ноябрь – апрель | Консультация, участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, дистанционных олимпиадах, математических олимпиадах, конкурсах, конференциях |  |
| ***7.*** | Подготовка материалов к промежуточной аттестации обучающихся 5 – 11-х классов | декабрь | Практическая работа, зачетная неделя |  |
| ***8.*** | Методика проведения внеклассных мероприятий | Январь – апрель | Совместный выбор тематики и составление сценария, помощь в проведении занятий |  |
| ***9.*** | Анализ урока. Виды анализа урока. | Февраль | Составление самоанализа *(практикум)* |  |
| ***10.*** | Требования к подготовке обучающихся к ГИА по математике | Апрель | Структура КИМ по матеамтике, выбор методической литературы |  |
| ***11.*** | Составление и подготовка материалов для промежуточной аттестации для обучающихся 5- 8, 10-х классов | Апрель | Рекомендации, работа с Положением о промежуточной аттестации |  |
| ***12.*** | Отчет молодого учителя о проделанной работе, выявление проблемных зон в педагогической деятельности | Май | Анализ выполнения плана работы наставника, индивидуальной программы адаптации молодого специалиста |  |
| ***13.*** | Участие в сетевых образовательных мероприятиях различного уровня | В течение года | Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий. Обобщение опыта работы |  |
| ***14.*** | Динамика роста профессионализма молодого учителя | В течение года | Анкетирование, опросы |  |
| ***15.*** | Планирование работы по сопровождению молодого учителя на 2019 – 2020 учебный год | июнь | Выводы из отчета (п.12) |  |

Для определения динамики профессионального становления молодого учителя (п.15) определяем уровень профессиональной компетентности молодого учителя.

Итоговый и промежуточный анализ успешности профессиональной деятельности молодого учителя проводиться по результатам:

проведения:

* открытых уроков;
* внеурочных занятий;
* воспитательных мероприятий;

изучения:

* «портфолио профессиональных достижений»;
* самооценки молодого учителя;
* личной профессиональной странички успешности в сети Интернет;
* результатов участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства молодых учителей и т.п.

В 2024 – 2025 учебном году предполагается систематически изучать уровень удовлетворённости молодого учителя методическим сопровождением, и в связи с полученными результатами корректировать траекторию его профессионального становления.

**Учитель (предмет) ОО**

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( Ф.И.О. учителя - наставника)*

**4. Анкета для подбора потенциальных наставников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Имя кандидата на роль учителя-наставника: | | Для отметок руководителя школы |
| Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник  для работы | |
| 1 | ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с  подопечными) |  |
| 1.1 | Учитель умеет слушать |  |
| 1.2 | Учитель уважает своих коллег |  |
| 1.3 | Учителю нравится делиться опытом с коллегами |  |
| 1.4 | Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями |  |
| 1.5 | Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее  опытными коллегами) |  |
| 1.6 | Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся  у данного учителя |  |
| 1.7 | Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег  (посещение уроков и т.д.) |  |
| 1.8 | Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании  детей |  |
| 2 | ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с  целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения) |  |
| 2.1 | Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для  выявления потребностей подопечных |  |
| 2.2 | Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для  выявления потребностей подопечных |  |
| 2.3 | Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для  развития зон роста подопечного |  |
| 2.4 | Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для  развития зон роста подопечного |  |
| 2.5 | Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для  оценки успешности подопечного |  |
| 2.6 | Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную  обратную и формирующую связь подопечным |  |
| 27 | Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам |  |
| 3 | КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения  подопечного) |  |
| 3.1 | Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области  и методик преподавания |  |
| 3.2 | Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь  учеников в образовательный процесс |  |
| 3.3 | Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и  развитии |  |
| 3.4 | Учитель обладает временем и компетенциями для своевременного |  |

**VI. Мониторинг, материалы социометрических исследований,**

**педагогическая диагностика**

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

**1.Примерная анкета**

**диагностики профессиональных затруднений молодого учителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Название диагностируемой позиции** | **Знаю и не испытываю затруднений** | **Необходимо повторение** | **Необходима практическая помощь** |
| 1. **Испытываю проблемы:** | |  |  |  |
| 1.1 | Конструирование урока |  |  |  |
| 1.2 | Знание этапов урока |  |  |  |
| 1.3 | Типология уроков |  |  |  |
| 1.4 | Методы, средства и формы обучения |  |  |  |
| 1.5 | Анализ урока |  |  |  |
| 1.6 | Самоанализ урока |  |  |  |
| 2. **Есть затруднения:** | |  |  |  |
| 2.1 | Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы |  |  |  |
| 2.2 | Подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам |  |  |  |
| 2.3 | Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ |  |  |  |
| 2.4 | Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным уровнем развития |  |  |  |
| 2.5 | Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе |  |  |  |
| 2.6 | Дифференцированный подход в обучении |  |  |  |
| 2.7 | Современные педагогические технологии |  |  |  |
| 2.8. | Психолого-педагогическая характеристика класса |  |  |  |
| 2.9 | Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся (посещение театров, музеев, выставок, спортивных мероприятий и т.п.) |  |  |  |
| 2.10 | Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку. |  |  |  |
| 2.10 | План самообразования |  |  |  |
| **3. Хотелось бы:** | | | | |
| 3.1 | послушать: | | | |
| 3.2 | изучить: | | | |
| 3.3 | обсудить: | | | |
| 3.4 | увидеть: | | | |
| 3.5 | попробовать: | | | |

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого учителя необходимо составить индивидуальную карту компетенций молодого учителя и определить уровень сформированности компетенций молодого учителя.

## 2. Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

1. Низкая степень владения компетенциями
2. Степень владения компетенциями ниже среднего
3. Средняя степень владения компетенциями
4. Степень владения компетенциями выше среднего
5. Высокая степень владения компетенциями.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Требуемые компетенции | A | B | C | D | E | Выберите 3  пункта, по которым Вам требуется помощь наставника |
| 1.1 | Составление и реализация интерактивныхпланов уроков |  |  |  |  |  |  |
| 1.2 | Внедрение ФГОС в урочную и внеурочнуюдеятельность |  |  |  |  |  |  |
| 1.3 | Эффективное и целесообразное  использование ИКТ на уроках |  |  |  |  |  |  |
| 1.4 | Соблюдение дисциплины и порядка  на уроках |  |  |  |  |  |  |
| 1.5 | Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников |  |  |  |  |  |  |
| 1.6 | Мониторинг активности учеников  (вовлеченность в образовательный процесс) |  |  |  |  |  |  |
| 1.7 | Предоставление формирующей обратной связи ученикам |  |  |  |  |  |  |
| 1.8 | Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками) |  |  |  |  |  |  |
| 1.9 | Установление контакта и взаимопонимания с  учениками в классе во время обучения |  |  |  |  |  |  |
| 1.10 | Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями |  |  |  |  |  |  |

**3. Анкета**

**«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(Ф.И.О., учреждение образования)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№***  ***п/п*** | ***Вид деятельности*** | ***Самооценка***  ***«+» или «-»*** |
| **1. Анализ педагогической деятельности** | | |
| 1. | Умение проводить самоанализ урока/занятия |  |
| 2. | Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия |  |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся |  |
| **2. Планирование.** | | |
| 1. | Тематическое |  |
| 2. | Поурочное |  |
| 3. | Воспитательной работы |  |
| 4. | Внеурочная деятельность |  |
| 5. | Работы с родителями |  |
| **3. Организация.** | | |
| 1. | Личного труда |  |
| 2. | Учебно-познавательной деятельности учащихся |  |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы |  |
| **4.Контроль и коррекция.** | | |
| 1. | Самоконтроль и коррекция |  |
| 2. | Контроль уровня воспитанности |  |
| 3. | Коррекция знаний учащихся |  |
| **5.Владение технологией современного урока/занятия.** | | |
| 1. | Постановка триединой цели урока/занят |  |
| 2. | Выбор типа урока |  |
| 3. | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала |  |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся |  |
| 5. | Способы дифференциации обучения |  |
| * 1. **Индивидуальные затруднения**   **(укажите вопросы, по которым нужна консультация)** | | |
|  | | |
|  | | |
|  | | |
|  | | |
|  | | |

**4. АНКЕТА**

**для молодых педагогов**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ФИО специалиста**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да - Нет - Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный

период педагогической деятельности

(допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании проведении уроков

- проведении внеклассных мероприятий общении с коллегами, администрацией общении с учащимися, их родителями

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

- мотивировать деятельность учащихся формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении подготавливать для учащихся задания

- различной степени трудности активизировать учащихся в обучении организовывать

- сотрудничество между учащимися организовывать само и взаимоконтроль учащихся

- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся

- развивать творческие способности учащихся

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию практико-ориентированному семинару

- курсам повышения квалификации

- мастер-классам

- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся

- учет и оценка знаний учащихся

- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов урегулирование

- конфликтных ситуаций формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Почему Вы выбрали профессию учителя?

8. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

9. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

10. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

11. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

12. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности; - условия работы; - возможность экспериментировать;

- пример и влияние коллег и руководителя; - организация труда; - доверие;

- возможность профессионального роста.

13. Что вам хотелось бы изменить?

***5.* Анкета для молодых педагогов**

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы

1. Удовлетворяет ли уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да / Нет/ Частично

1. Каких знаний, умений, навыков или способностей не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса испытываете трудности?

− в календарно-тематическом планировании проведения уроков;

− в проведении внеклассных мероприятий,общении с коллегами, администрацией, общении с учащимися, их родителями;

− другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для Вас трудность:

− формулировать цели урока;

− выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;

− мотивировать деятельность учащихся;

− формулировать вопросы проблемного характера;

− создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;

− подготавливать для учащихся задания различной степени трудности, активизировать учащихся в обучении;

− организовывать сотрудничество между учащимися, организовывать само-

и взаимоконтроль учащихся;

− организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся, развивать творческие способности учащихся;

− другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной

компетентности отдали бы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

− самообразованию;

− практико-ориентированному семинару;

− курсам повышения квалификации;

− мастер-классам;

− творческим лабораториям;

− индивидуальной помощи со стороны наставника, предметным кафедрам;

− школе молодого специалиста;

− другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

− типы уроков, методика их подготовки и проведения;

− методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе, приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;

− учет и оценка знаний учащихся;

− психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов, урегулирование конфликтных ситуаций;

− формы работы с родителями;

− формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

− другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### 6. Диагностика профессиональных затруднений

**Уважаемые коллеги!** Скакими трудностями Вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка МС** | **Отметка**  **наставника** |
| Составление календарно – тематического планирования. |  |  |
| Подготовка конспектов уроков. |  |  |
| Определение цели и задач урока. |  |  |
| Выделение главного при изучении той или иной темы. |  |  |
| Применение «деятельностного метода обучения» на уроке. |  |  |
| Использование различных форм организации деятельности учащихся. |  |  |
| Обращение к субъектному опыту школьников. |  |  |
| Применение на уроке разнообразного дидактического материала. |  |  |
| Активизация способов учебной работы. |  |  |
| Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока. |  |  |
| Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей. |  |  |
| Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости. |  |  |
| Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся. |  |  |
| Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций. |  |  |
| Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу. |  |  |
| Проведение внеклассных мероприятий. |  |  |
| Общение с коллегами, администрацией. |  |  |
| Владение аудиторией. |  |  |
| Мотивация учащихся. |  |  |
| Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке. |  |  |
| Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению. |  |  |
| Активизация познавательной деятельности учащихся. |  |  |
| Организация контроля и самоконтроля. |  |  |
| Объективность оценивания деятельности педагога. |  |  |

**7. Опросник**

**Оценка готовности адаптированности личности к педагогической деятельности**

***Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению учителя.***

***При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.***

***Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.***

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удается приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
| 2. | Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
| 3. | Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
| 4. | Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
| 5. | Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
| 6. | Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
| 7. | Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
| 8. | Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |

***В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:***

***Ключ:***

В работе с молодыми специалистами необходимо определить отношение данной категории работников к сфере своей профессиональной деятельности.

**8. Анкета**

* 1. ***Что Вы можете отметить как основные достоинства Вашей работы в настоящий момент?***
* Стабильность, определенность
* Хорошие отношения с родителями
* Внимание со стороны администрации школы
* Уважение со стороны коллег
* Уважение со стороны детей
* Интересная, разнообразная работа
* Достойная зарплата
* Другое

***2. Что для Вас является наиболее значимым в вашей работе?***

* Высокая заработная плата
* Уважительное отношение со стороны коллег, администрации
* Возможность карьерного роста
* Удобный график работы
* Возможность общения с детьми
* Удлиненный отпуск (56 дней)
* Другое
  1. ***В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?***
* Составление календарно-тематического планирования
* Проведение уроков/занятий
* Проведение внеклассных мероприятий
* Общение с коллегами, администрацией
* Общение с учащимися
* Общение с родителями учащихся
* Оформление документации, отчетности
* Выбор форм и методов
* Отсутствие технических средств обучения
* Отсутствие наглядных пособий
* Слабое владение ИКТ-технологиями
* Отсутствие в кабинете подключения компьютера к сети Интернет
* Другое
  1. ***К кому Вы обращаетесь за помощью, прежде всего?***
* К администрации (директору, завучу)
* К руководителю школьного методического объединения
* К наставнику
* К коллегам в ОУ
* К методисту НМЦ по предмету
* Не знаю к кому обратиться
* Другое К администрации (директору, завучу)
* К руководителю методического объединения
  1. ***Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией***
* Администрация ценит меня как профессионала
* Я чувствую заботу администрации
* Я чувствую себя нужным
* Наши взаимоотношения носят формальный характер
* Администрация совсем меня не ценит

***5. Что Вас больше всего не устраивает в Вашей работе?***

* Большая дополнительная нагрузка, не прямая педагогическая
* (организация детского питания, ремонт кабинета и т.д.)
* Необходимость работать с электронным дневником, журналом
* Многообразие форм отчетности
* Отсутствие материально-технических условий для работы
* Неудобный график работы
* Низкая стартовая зарплата
* Проблемы с дисциплиной на уроке
  1. ***Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?***
* В целом удовлетворен
* Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы
* Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность
* Трудно сказать определенно, не знаю
* Не удовлетворен совсем
* Другое
  1. ***Что Вы считаете наиболее важным в работе?***
* Точное следование правилам, нормам, инструкциям
* Отточенное мастерство, высокий профессионализм
* Соответствующее материальное вознаграждение
* Профессиональное лидерство
* Не выделяться из коллектива
* Высокая оценка со стороны руководства
* Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
* Общение с детьми
* Другое.

**9. Анкета молодому педагогу**

**Уважаемые педагоги! Данное анкетирование проводится с целью выявления моментов, вызывающих затруднения в вашей работе молодых, и составления плана решения данных проблем с привлечением методического кабинета отдела образования.**

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**МОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Педагогический стаж (лет, месяцев)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* да; нет; частично.

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

* Да, изменилось в лучшую сторону;
* Да, изменилось в худшую сторону;
* Нет, осталось прежним;
* Затрудняюсь ответить;
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
  1. **С какими трудностями Вы столкнулись в работе?** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом**? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**10. АНКЕТА**

**«Определение формы повышения профессионального мастерства»**

Каким   формам   повышения   квалификации   своей   профессиональной компетентности стали бы вы предпочтение в первую, вторую, и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

|  |  |
| --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка молодого педагога** |
| Наблюдение |  |
| Личное общение в неформальной обстановке |  |
| Деловые и ролевые игры |  |
| Анализ педагогических ситуаций |  |
| Работа в творческих группах |  |
| Посещение уроков, занятий с последующим их анализом |  |
| Обмен опытом в форме выступлении, рефератов, докладов, презентаций, выпуска буклетов |  |
| Консультации |  |
| Дискуссии |  |
| Семинары или любые другие практические занятия |  |
| Мастер-классы |  |
| Составление памяток или рекомендаций |  |
| Участие в профессиональных конкурсах |  |
| Создание портфолио учителя |  |
| Создание методической копилки, разработка дидактических пособий |  |
| Самообразование |  |
| Школа молодого педагога |  |
| Районные методические объединения |  |
| Курсы повышения квалификации |  |
| Индивидуальная помощь наставника |  |
| Другое (допишите) |  |

**11. АНКЕТА**

**"Диагностика профессиональных затруднений»**

Отметьте, с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка педагога** |
| Составление календарно – тематического планирования. |  |
| Подготовка конспектов занятия. |  |
| Определение цели и задач занятия. |  |
| Выделение главного при изучении той или иной темы. |  |
| Применение «деятельностного метода обучения» на занятии. |  |
| Использование различных форм организации деятельности учащихся. |  |
| Обращение к субъектному опыту учащихся. |  |
| Применение на занятии разнообразного дидактического материала. |  |
| Активизация способов деятельности учащихся. |  |
| Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия. |  |
| Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей. |  |
| Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости. |  |
| Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся. |  |
| Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций. |  |
| Организация атмосферы включенности каждого учащегося в работу. |  |
| Проведение воспитательных мероприятий. |  |
| Общение с коллегами, администрацией. |  |
| Владение аудиторией. |  |
| Мотивация учащихся. |  |
| Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии. |  |
| Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению. |  |
| Активизация познавательной деятельности учащихся. |  |
| Организация контроля и самоконтроля. |  |
| Объективность оценивания деятельности педагога. |  |
| Общение с коллегами, администрацией |  |
| Общение с обучающимися, их родителями |  |
| Подготовка учебно-методических пособий |  |
| Другое (допишите) |  |

**12. АНКЕТА**

**«Диагностика пробелов в теоретических знаниях»**

Отметьте, каких теоретических знаний вам не хватает.

|  |  |
| --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка молодого педагога** |
| Типы занятий, методика их подготовки и проведения. |  |
| Подготовка и проведение проблемных занятий. |  |
| Подготовка и проведение личностно ориентированных занятий. |  |
| Подготовка и проведение занятий открытых задач. |  |
| Подготовка и проведение интегрированных занятий. |  |
| Подготовка и проведение нестандартных занятий. |  |
| Подготовка и проведение других занятий. |  |
| Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе. |  |
| Современные педагогические технологии. |  |
| Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов |  |
| Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся |  |
| Учет и оценка знаний учащихся. Новый подход к системе оценивания учащихся. |  |
| Формы работы с родителями. |  |
| Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися |  |
| Применение педагогических технологий в дополнительном образовании. |  |
| Организация работы с немотивированными учащимися. |  |
| Организация работы с одаренными учащимися. |  |
| Диагностика результатов обученности учащихся. |  |
| Инклюзивное обучение. |  |
| Учет и оценка знаний учащихся |  |
| Урегулирование конфликтных ситуаций |  |
| Другое (допишите) |  |

**13. Карта компетенций молодого учителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование компетенций** | **Оптимальный уровень**  **10 - 9 баллов** | **Достаточный уровень**  **8 – 7 баллов** | **Критический уровень**  **6 - 5 баллов** |
|  | **Социально-психологическая** | Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога.  Учитель готов решать профессиональные задачи. Имеются теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности. | Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога.  Учитель решает профессиональные задачи с помощью руководителей учреждения. | Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога.  Учитель не умеет самостоятельно решать профессиональные задачи. |
|  | **Организационная** | Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции. | Учитель испытывает затруднения в мотивировании обучающихся. | Учитель не создаёт условий для формирования компетенций. |
|  | **Коммуникативная** | Учитель умеет строить общение, предупреждая конфликты. На уроках практически не возникают проблемы в поведении учеников.  Учитель умеет формулировать свою точку зрения, обсуждать, приводить аргументы, высказывать идеи, необходимые для достижения дискуссии.  Умеет писать тексты разного вида: отчеты, эссе, рефераты, проекты, программы, короткие статьи на заданную тему, а также заявления, пояснительные записки, деловые письма, рецензии т.п.  Умеет вести занятия в режиме диалога и дискуссии, создавая атмосферу, в которой учащиеся хотели бы высказывать свои сомнения, мнения и точки зрения на обсуждаемый предмет, дискутируя не только между собой, но и с учителем, принимая, что своя собственная точка зрения может быть также подвержена сомнению и критике. | Учитель строит общение с учениками на директивном уровне менторским тоном.  Испытывает затруднения в формулировании своей точки зрения, в написании документов | Учитель не уделяет внимания стилю общения и поведению учеников. Дисциплина учеников неудовлетворительная.  На уроках не используется метод дискуссии. |
|  | **Управленческая** | Учитель владеет технологией самоанализа, умеет анализировать уроки своих коллег.  Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность учебной деятельности ученика | Учитель испытывает затруднение при целеполагании, но может анализировать свою деятельность, корректировать цели и условия учебного процесса. | Учитель практически не использует принцип планирования от конечной цели. Самоанализ чаще всего строится на эмоциях и ощущениях. |
|  | **Рефлексивная** | Учитель может самостоятельно подготовить описание опыта, провести мастер-класс, оформить статью, доклад,  осуществлять рефлексию своего выступления, выделяя его сильные и слабые стороны относительно поставленной цели.  Умеет ориентировать обучающихся на постоянное саморазвитие.  Умеет обобщить свою работу. | Учитель способен самостоятельно описать свой опыт, но для систематизации, структурирования, обобщения и выводов требует помощи. | Учитель практически не может описать свою работу так, чтобы коллеги могли воспользоваться его опытом. |
|  | **Информационно-коммуникативная** | Учитель владеет основами ИКТ и интернет-технологиями для потребностей учебного процесса.  Умеет использовать подходящую дополнительную литературу для того, чтобы понять сложные причинно-следственные связи и получить информацию из текста или изображения *(например, обратиться к базам данных, к другим текстам, к коллегам).* | Учитель находится на начальном этапе становления информационно-коммуникативной грамотности. Имеет начальные навыки и умения. | Учитель практически не знает содержание ИКТ и интернет-технологий и не использует их в учебном процессе. |
|  | **Проектная** | Умеет анализировать свои возможности, сильные и слабые стороны в реализации проектной идеи, соотнося их с внешней ситуацией.  Умеет разработать проект в соответствии с общей схемой проектирования, руководить его реализацией или участвовать в его реализации, решая частную задачу, подвести итоги реализации проекта и представить их в публичном выступлении.  Умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов. | Учитель испытывает затруднения в разработке проектов, в руководстве деятельности по их реализации. | Учитель не умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов. Требуется обучение по данному направлению деятельности. |
|  | **Методическая** | Умеет анализировать урок.  Умеет грамотно отбирать и применять в образовательном процессе методы, приёмы и формы обучения.  Владеет методической терминологией.  Знает педагогические технологии.  Умеет грамотно решать методические задачи. Получает знания через самообразование для осуществления инновационной деятельности.  Умеет учить применять знания в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме. | Урок анализирует с ошибками.  Учитель работает по шаблону, испытывает затруднения в отборе методов обучения. Методические задачи решает с ошибками. | Испытывает затруднения в анализе урока. Методы и формы обучения знает слабо.  Ученики испытыва­ют затруднения в применении знаний в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме, характерной для средств массовой информации. |
|  | **Предметная** | Имеет хорошие фактические знания по преподаваемому предмету.  Приводит яркие примеры, раскрывающие понятия, сравнивает, противопоставляет, классифицирует или использует наглядные представления и модели, связывает, соотносит, находит решения и приводит объяснения.  Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения, решает нестандартные задачи и др. | Учитель допускает фактические ошибки по преподаваемому предмету. Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения с помощью заместителя директора, руководителя методического объединения. | Учитель имеет слабые знания по преподаваемому предмету. |
|  | **Общекультурная** | Имеет знания в области национальной, общечеловеческой культуры;  Умеет быть толерантным к разным этнокультурам.  Учитель ориентируется в пространстве культуры, включающей в себя национальную и общечеловеческую культуру, духовно-нравственные основы семейных, социальных явлений и традиций.  Осознаёт важность культурного многообразия для самореализации личности.  Создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям. | Учитель испытывает затруднения в воспитании толерантного отношения к разным этнокультурам, в создании условий для воспитания позитивного отношения к культурным различиям | Учитель не умеет быть толерантным к разным этнокультурам, не создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям. |

Основные технологии методического сопровождения:

* проектная технология;
* технология консультирования;
* тренинговая технология;
* информационные технологии.

## VII. ПРИМЕРЫ ПАМЯТОК МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

## *Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?*

Дорогой коллега!

Быть учителем – значит посвятить свою жизнь детям. «Сто детей – это 100 людей. И не когда-нибудь потом, завтра, а сейчас, сегодня», - писал педагог, врач, писатель-гуманист Януш Корчак. Именно сегодня воспитанники ждут Вашего профессионализма, сердечности, интеллигентности, умения любить и прощать, спасать и не предавать, обязательности и надежности. Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства.

Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому помните:

Самое благое поприще – служение добру и правде;

самая верная дорога – дорога честного труда;

самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны;

самый мужественный поступок – признание собственных ошибок; самая прочная жизненная опора – знания.

Ваши обязанности:

* *работать* честно и добросовестно, строго *выполнять* учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
* *проходить* раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников» (мы советуем вам делать это регулярно!);
* *соблюдать* дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя

*приходить* на работу,

* *соблюдать* установленную продолжительность времени, *воздерживаться* от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно *исполнять* распоряжения администрации;
* всемерно *стремиться* к повышению качества выполняемой работы, *не допускать* упущений в ней, строго *соблюдать* исполнительскую дисциплину, постоянно *проявлять* творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
* *соблюдать* требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
* *быть* всегда *внимательными* к детям, *вежливыми* с родителями учащихся и членами коллектива; систематически *повышать* свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
* *быть примером* достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, *соблюдать* правила общежития;
* *содержать* свое рабочее место в чистоте и порядке, *соблюдать* установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* *беречь* и *укреплять* собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.),
* экономно *расходовать* материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
* *проходить* в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните всегда, что вы несете полную ответственность за жизни и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательной организацией. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает, немедленно сообщите об этом администрации. Надеемся, что в вашей педагогической практике этого никогда не случится.подразумевается под понятием «рабочее время» икак правильно его использовать?

1. Ваше рабочее время определяется учебным расписанием и должностными обязанностями.
2. Ваша учебная нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации до вашего ухода в отпуск.

При этом вы должны знать, что:

* объем учебной нагрузки устанавливается с учетом вашей квалификации, распределяется в течение всего учебного года, уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки только с вашего согласия;
* если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;
* объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года,
* уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и класс-комплектов;
* вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

1. Помните, работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя вас могут привлечь к дежурству в выходные и праздничные дни в исключительных случаях по письменному приказу директора ОУ.
2. Однако за дежурство или работу в выходные и праздничные дни вам предоставляются дни отдыха в каникулярное время, не совпадающее с вашим очередным отпуском.
3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, – ваше рабочее время. В этот период вы можете быть привлечены администрацией образовательной организации к методической, педагогической и организационной работе.
4. Приятной особенностью педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении является предоставление очередного отпуска в период летних каникул (56 календарных дней).
5. Вам запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять коллегу без ведома администрации ОО;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
* удалять обучающихся с уроков;
* курить в помещениях и на территории ОО, согласно постановлению Правительства РФ;
* освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения ваших поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
* отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

1. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора ОО и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только руководителю ОО и его заместителям.

Но у вас есть еще и ***права:***

Вы имеете право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от основной работы время. Но помните, что совместительство должно осуществляться не в ущерб основной работе!

**10 важных советов молодым педагогам :**

1. Стимулируйте мышление учащихся, начиная уроки с провокационных заявлений.

2. Ставьте четкие цели перед учениками и направляйте их взгляды к высоким достижениям.

3. Используйте сильные стороны учащихся, чтобы помочь им в обучении

4. Запретите себе и ученикам допускать неудачи, воспринимайте все, как полезный урок.

5. Учитесь сами и растите каждый день.

6. Празднуйте с учениками их успехи и поощряйте полезную деятельность.

7. На Ваших уроках в равной степени должны присутствовать интеллектуальная, социальная и физическая деятельность.

8. Вступайте в учительские объединения.

9. Будьте гибкими и реагируйте на образовательные потребности учеников.

|  |
| --- |
| 10. Поделитесь с учениками стратегиями, которые используете сами |

Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?

### VIII. Критерии оценки эффективности организации работы

В качестве критериев эффективности проекта выбраны следующие показатели:

− Количество педагогов образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях от общего количества молодых педагогов.

− Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.

− Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования.

− Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

− Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательной организации после года / трех/ пяти лет работы - процент от общего количества молодых педагогов.

− Количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (процент от общего количества молодых педагогов).

− Количество педагогов представивших свой опыт в различных формах – методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях ГМО, Клуба молодых учителей, Школы молодого воспитателя.

− Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории.

− Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки.

− Количество педагогов, транслировавших свой опыт: педагогов-наставников; руководителей стажировочных площадок.

− Отзывы участников мероприятий.

# IX. Заключение

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

Подводя итоги, следует отметить: при грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации сокращается с 1-1,5 лет до нескольких месяцев. Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается, как на повышении образовательного уровня школьников/воспитанников, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в образовательных организациях должны стать следующие результаты:

* Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации.
* Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании.
* Профессиональной рост молодых специалистов.
* Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию

и самосовершенствованию.

* Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны стать:

* непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе «образовательное учреждение – методическая служба – общественные объединения»;
* сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
* четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
* реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
* использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;
* создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом

**X. Методические материалы**

1. Даутова О.Б. Андрагогическое сопровождение деятельности молодых педагогов на этапах адаптации и интеграции в профессию // Непрерывное образование. 2018. - № 4. - С. 16-20. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45635207> – Текст: электронный.

2. Игнатьева Е.Ю. Методика оценки результативности интеграции молодых педагогов в профессию – URL: [http://school.planeta51.ru/upload/editor/files/Metodikaocenki\_rezultti \_integracii\_molodyh \_pedagogov.pdf](http://school.planeta51.ru/upload/editor/files/Metodikaocenki_rezultti%20_integracii_molodyh%20_pedagogov.pdf) – Текст: электронный.

3. Модель производственной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении. – URL: [https://sedu.ru/images/00\_ Направления/Аттестация/ Соц\_поддержка/ 001](https://sedu.ru/images/00_%20Направления/Аттестация/%20Соц_поддержка/%20001). Методические\_ рекомендации\_по\_работе\_с\_молодыми\_специалистами.pdf – Текст: электронный.

4. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами.URL: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskie-rekomendacii-po-rabote-smolodymi-pe.pdf>. – Текст: электронный.

5. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: Методические рекомендации/ О.Б.Даутова, М.Г.Ермолаева, А.Н.Шевелев. – СПб.: АППО СПб., 2019.- 141 с. – URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/07/МР_Молодой-педагог.pdf> (дата обращения: 09.03.2022) – Текст: электронный.

6. Сапожникова, И. Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. - 2008. - № 4. - С. 72-82. – URL: https:// cyberleninka. ru/article/n/ osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoysluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogouchitelya – Текст: электронный

7. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с. <https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrary/66a/1_sbornik-diagnosticheskikhmetodik.pdf> ( – Текст: электронный

8. Сборник методических рекомендаций URL: <https://kopilkaurokov.ru/zavuchu/prochee/> sbornik\_ metodicheskikh\_ rekomendatsii\_pri \_rabote\_s\_molodymi\_spetsialistami (дата обращения: 09.03.2022) – Текст: электронный.

8. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование 2018 № 4 ...... 196 <http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal_4_2018.pdf> – Текст: электронный.

9. Авторская программа методического сопровождения молодого специалиста «Ступени успеха» Майорова Г.Г. – URL: [https://nshds1-ukhta.ru/wp-content/uploads/2020/06/Программа-сопровождения молодого-специалиста-МОУ-НШДС-1-1.docx](https://nshds1-ukhta.ru/wp-content/uploads/2020/06/Программа-сопровождения%20молодого-специалиста-МОУ-НШДС-1-1.docx) – Текст: электронный