

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Киришская средняя общеобразовательная школа №2»

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ «КСОШ №2»
_____ В.В.Лебедев

Программа
методического сопровождения
молодых специалистов

на 2018-2021 учебные годы

2018 г.

Паспорт Программы

Название	Программа методического сопровождения молодых специалистов
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	-Конституция Российской Федерации; -Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; -Приоритетный национальный проект «Образование»; -Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Киришская средняя общеобразовательная школа №2»; -Положение о наставничестве.
Разработчик Программы	Хаттунен Галина Алексеевна, заместитель директора по УВР.
Участники реализации	-молодые специалисты; -администрация школы; -педагоги-наставники.
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечить условия для профессионального роста педагогов.
Задачи	1) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя. 2) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 4) Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 5) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. 6) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности. 7) Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 8) Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
Основные направления	1) Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса. 2) Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение. 3) Программирование и моделирование образовательного процесса. 4) Методическое сопровождение образовательного процесса. 5) Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической

	деятельности.
Индикативные показатели Программы	1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование. 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков. 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка. 4) Умение проектировать воспитательную систему. 5) Умение индивидуально работать с детьми. 6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся. 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала. 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
Параметры	Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса: 1) вхождение в профессиональное образовательное пространство; 2) профессиональное самоопределение; 3) творческая самореализация; 4) проектирование профессиональной карьеры; 5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность; 6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.
Система контроля	1) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей учителями – наставниками. 2) Отчёты молодых учителей. 3) Портфолио молодого специалиста 4) Анкетирование по оцениванию работы наставников.
Оценка эффективности Программы	Наличие процедуры, учитывающей критерии эффективности программы. Критерия эффективности: а) организационные характеристики – выполнение условий организации программы наставничества (наличие программы реализации, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов); б) психологические характеристики – удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения; в) педагогические характеристики – изменения результатов наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте, профессиональное самоопределение). Опрос для мониторинга программы.

Введение

Наставничество — это инвестиция
в долгосрочное развитие организации,
в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого педагога, адаптация его в педагогическом коллективе, налаживание с ним контактов возможно через создание системы наставничества в рамках не только образовательной организации, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

Одновременно с этим, тема наставничества стала чаще возникать среди актуальных проблем управления персоналом. Издан целый ряд книг, опубликовано большое число статей в электронных и печатных изданиях, вопросы наставничества часто поднимались и поднимаются на научных форумах и конференциях. Наставничество заняло самостоятельную нишу среди методов развития сотрудников в управлении персоналом, в том числе педагогическим, в образовательной организации. Необходимость развития человеческого ресурса сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем.

Необходимо отметить, что одной из наиболее острых проблем в образовании, на сегодняшний день, является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- ☐ окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- ☐ впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Не случайно к вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: Альберт А., Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, М.И. Педаяс, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др.

Адаптация сотрудников, в том числе и в образовательной организации, может быть рассмотрена и, как процесс, и как результат.

В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда».

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой». Социально-профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Профессиональная адаптация молодого специалиста, пришедшего работать в образовательную организацию – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

Профессиональная адаптация для молодого педагога зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Выделяют три этапа адаптации молодого специалиста в образовательной организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации.

Первый этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в школе. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду образовательной организации. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике). Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей данной образовательной организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

Второй этап адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток второго этапа соответствует второму году работы молодого педагога в образовательной организации. На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности. Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Третий этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о готовности молодого педагога к выполнению профессиональных обязанностей. Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и

результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы). По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных представлений у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам. На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого педагога процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого педагога становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого педагога проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в образовательной организации.

Работа с молодыми педагогами в нашей школе, традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы, а система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, «социальный институт», осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта молодого и вновь прибывшего в образовательную организацию педагога. Это одна из наиболее эффективных форм их профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению в нашей образовательной организации.

О роли наставничества, о методической помощи им, в процессе профессиональной адаптации в первые три года работы и для дальнейшей педагогической деятельности молодых педагогов, о важности данной проблеме в школе, А.С. Макаренко сказал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

Цели, задачи, направления и принципы при работе с молодыми педагогами

Цель:

успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
4. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
6. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
7. Ускорить процесс профессионального становления педагога (включение в самообразовательную и исследовательскую деятельность, способность к формированию творческой индивидуальности, непрерывное развитие профессионального мышления и готовность к инновационным преобразованиям).

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

- высокий уровень включенности молодых педагогов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в педагогическом коллективе;
- наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа педагогических работников, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах или учебных группах (в случаях молодого педагога-предметника);

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Основные направления работы с молодыми педагогами, в рамках которых решаются поставленные задачи.

Задача	Пути решения
1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в педагогическом коллективе	• Знакомство молодых педагогов с коллективом; • Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; • Создание программы «Адаптация специалистов в школе» (при необходимости); • Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога с наставником в соответствии с Положением о наставничестве; • Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба (при необходимости или в случае создания этих советов).
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.	• Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; • Создание Программы методической работы с молодыми педагогами; • Организация взаимодействия молодого педагога с наставником в соответствии с Положением о наставничестве; • 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, в том числе проводимых онлайн.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.	• Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в «школе молодого педагога»; • Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность обучающихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; • Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба (при необходимости или в случае создания этих советов).
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать	• Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в «школе молодого педагога»; • Организация посещения уроков коллег;

профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.	• 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 Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба (при необходимости или в случае создания этих советов); • Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.	• Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность обучающихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; • Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба (при необходимости или в случае создания этих советов); • Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

☐ Обязательность - проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в образовательной организации вне зависимости от должности и направления деятельности.

☐ Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

☐ Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

☐ Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

1) обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических школьных методических объединений;

2) *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

3) обучение на курсах повышения квалификации;

4) организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов.

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

Организация наставничества

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

Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

I этап - адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

II этап - стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

III этап - преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этапы работы с молодым педагогом

Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МОУ «КСОШ № 2» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;

- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением. Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебно-воспитательной работе, отвечающий за методическую работу в школе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 2);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 3);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, отвечающий за методическое направление совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 4).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, отвечающий за работу с молодыми педагогами, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год). Стабилизация. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с обучающимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 5) до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МОУ «КСОШ № 2».

Примерный перечень мероприятий:

Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на

год.
Обсуждение новинок методической литературы по предметам
Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
Планирование работы классного руководителя
Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы»
Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.
Подготовить и проанализировать памятки: • Анализ и самоанализ урока; • Обязанности классного руководителя; • Организация работы с родителями; • Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; • Организация работы с низкомотивированными обучающимися.
Обсудить контроль оценки знаний обучающихся.
Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.
Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий
Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, отвечающего за данное направление.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, ответственный за работу с молодыми педагогами, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.

- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

Этап 3 (второй-третий год). Преобразование. Развитие потенциала молодого педагога

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в образовательной организации.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста. Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных образовательной организацией.

Оценка развития потенциала молодого педагога проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, ответственного за данное направление деятельности.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении)

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста. По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе, курирующего данное направление деятельности, следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

-оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
(Приложение 10,11)

- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

- показатели качества обученности обучающихся находятся на базовом уровне.

**Примерный план работы наставника с молодым педагогом
(первый год)**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
• Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. • Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; • Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); • Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.	август - сентябрь
• Посещение молодым педагогом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником; • Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; • Практикум по темам "Разработка поурочных планов" • Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь
• Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; • Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся; • Занятие: Современный урок и его организация; • Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	ноябрь
• Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; • Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; • Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене.	декабрь
• Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся; • Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; • Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	январь
• Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся	февраль

подготовиться к экзаменам. • Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; • Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; • Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; • Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе".	
• Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); • Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	март
• Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); • Участие молодого педагога в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); • Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	апрель
• Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; • Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; • Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	май

**Примерный план работы наставника с молодым педагогом
(второй год)**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
- Беседа: Анализ работы первого года наставничества - Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты и их реализация). Корректировка и утверждение плана работы с молодыми педагогами. - Практическое занятие: Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. - Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.	август - сентябрь
- Посещение молодым педагогом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником; - Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию; - Практикум по темам "Разработка поурочных планов. Составление технологической карты урока" - Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. - Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	октябрь
- Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; - Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; - Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся; - Занятие: ВПР: структура, критерии оценивания. - Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	ноябрь
- Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; - Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; - Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене.	декабрь
- Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся; - Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на	январь

качество преподавания».	
• Занятие: Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. • Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. • Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; • Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; • Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; • Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе".	февраль
• Занятие: Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации. • Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); • Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	март
• Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); • Участие молодого педагога в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); • Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	апрель
• Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; • Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; • Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	май

**Примерный план работы наставника с молодым педагогом
(третий год)**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
• Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами • Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации • Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	август - сентябрь
• Посещение молодым педагогом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником; • Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	октябрь
• Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. • Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	ноябрь
• Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. • Система работы с одаренными детьми. • Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	декабрь
• Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. • Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	январь
• Занятие: Конкурсное движение обучающихся и вовлечение их • Конкурсное движение молодых педагогов на разных уровнях	февраль
• Участие молодого педагога в муниципальном конкурсе «Молодой педагог»	март
• Программа предпрофильного обучения. • Модель выпускника школы (выпускника начальной школы). Социальный заказ общества. • Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы (выпускника начальной школы).	апрель
• Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; • Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; • Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	май

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в образовательную организацию			
1.1.			
1.2.			
.....			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
...			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
.....			
4. Участие в мероприятиях, организованных методическим объединением			
4.1.			
4.2.			
.....			
5. Участие в мероприятиях, организованных образовательной организацией			
5.1.			
5.2.			
.....			

Молодой специалист _____

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель ШМО Администрация школы Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией школы Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

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

Учитель-наставник _____

« _____ » _____ 20 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 20 г.

Результаты адаптации
Хорошие ☐
Удовлетворительные* ☐
Неудовлетворительные* ☐

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

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	☐
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	☐
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	☐
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	☐
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	☐

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

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

Молодой специалист _____

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	☐ ☐ ☐
2.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	☐ ☐ ☐
3.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	☐ ☐ ☐
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	☐ ☐ ☐
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	☐ ☐ ☐

Учитель-наставник _____

«_____» _____ 20 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	☐
Выше среднего	☐
Средний	☐
Ниже среднего*	☐
Низкий*	☐

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	☐
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	☐
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	☐
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	☐

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« _____ » _____ 20 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

развития потенциала молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ 20 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о развитии потенциала молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 20 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	☐ ☐ ☐
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐

Оценка уровня потенциала	
Высокий	☐
Выше среднего	☐
Средний*	☐
Ниже среднего*	☐
Низкий*	☐

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	☐
Единовременное премирование	☐
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	☐
Планирование карьеры*	☐
Включение в кадровый резерв*	☐

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

«_____» _____ 20 г.

Критерии оценивания педагогической деятельности

молодого учителя учителем-наставником

№ №	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1.	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2.	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3.	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2.	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4.	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6.	Умение использовать технологии активного обучения				
7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8.	Умение организовать самостоятельную				

	творческую работу обучающихся на уроке				
9.	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1.	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3.	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4.	Наличие чувства уверенности в себе				

Оценка педагогической деятельности
молодого педагога учителем наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1.	Положительное отношение к профессии				
2.	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3.	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1.	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2.	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3.	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4.	Владение различными методами и технологиями обучения				
5.	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6.	Владение технологией				

	внеклассной работы с обучающимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7.	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся на уроке и во внеурочное время.				
8.	Владение навыками индивидуальной работы с обучающимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом (индивидуальным маршрутом, «дорожной» картой) ученика и класса				
9.	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1.	Уровень решения профессиональных задач				
2.	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3.	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Анкета

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

Учитель _____

№ 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 обучающихся/воспитанников	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, дополнительной учебного курса (курса внеурочной деятельности)	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности обучающихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний обучающихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия.		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		

Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности.

«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 ШМО 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
4.	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года Мониторинг достижений одаренных обучающихся