

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 31 имени Романа Петровича Стащенко»**

**ПРОГРАММА
«НАСТАВНИК»**

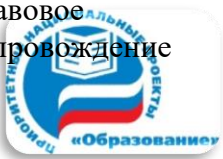


**Рассмотрена на заседании Управляющего совета 19.06. 2018 года
Протокол №1**

Содержание

- 1. Общие положения**
 - 1.1. Паспорт программы**
 - 1.2. Цели и задачи работы с молодыми педагогами**
- 2. Работа с молодыми педагогами**
 - 2.1. Адаптация молодого педагога**
 - 2.2. Профессиональное развитие молодого педагога**
 - 2.3. Развитие потенциала молодого педагога**
- 3. Оценка эффективности Программы**
 - Приложение 1 Индивидуальный план адаптации молодого педагога**
 - Приложение 2 Индивидуальный план профессионального развития молодого педагога**
 - Приложение 3 Анкета**
 - Приложение 4 Отзыв о результатах адаптации молодого педагога**
 - Приложение 5 Заключение об адаптации молодого педагога**
 - Приложение 6 Отзыв о результатах профессионального развития**
 - Приложение 7 Заключение о профессиональном развитии молодого педагога**
 - Приложение 8 Индивидуальный план развития потенциала молодого педагога**
 - Приложение 9 Заключение о развитии потенциала молодого педагога**
 - Приложение 10. Примерный план работы с молодыми специалистами.**

1. Паспорт программы

Название программы	НАСТАВНИК
Нормативное и правовое сопровождение	 <p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" Профессиональный стандарт «Педагог», «Педагог-психолог», «Педагог дополнительного образования» Приказ министерства образования Тульской области от 25.12.2019 года № 1772 «О реализации регионального проекта ««I –SMART Skills – инжиниринг в образовании»</p>
Разработчик программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования №31 имени Романа Петровича Стащенко» Директор Лисицына Оксана Николаевна Заместитель директора Маношина Валентина Николаевна Заместитель директора Зорькин Константин Николаевич Руководитель кафедры иностранных языков, учитель английского языка высшей квалификационной категории Стешина Елена Борисовна Председатель первичной профсоюзной организации Немых Надежда Викторовна
Исполнители	Педагоги – наставники, назначенные приказом директора, молодые специалисты, специалисты психолого- педагогической службы
Сроки реализации	До 2023 года (с возможным пролонгированием)
Источники финансирования	Бюджетные средства
Цель Программы	Создание условий для профессионального становления молодого специалиста: развитие знаний, компетенций, повышение вовлечённости молодого специалиста в инновационные проекты, соответствующие целям и задачам развития организации, осуществляющей образовательную деятельность, муниципальной и региональной системы образования.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодого специалиста. 2. Развивать у молодого специалиста способность осуществлять самоанализ и самооценку своей деятельности 3. Формировать у молодого специалиста умение выстраивать индивидуальную траекторию саморазвития и корректировать свое продвижения по этой траектории на основе промежуточной саморефлексии. (<i>I-skills или Я-навыки</i>) 4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (<i>под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие</i>) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

Ожидаемые результаты	S - цифровая компетентность молодого специалиста
	M - методическая компетентность молодого специалиста
	A - коммуникативная компетентность молодого специалиста
	R - психолого-педагогическая компетентность молодого специалиста
	T - предметная компетенция молодого специалиста
Система контроля	Аналитические справки-отчёты

1.1. Цели и задачи работы с молодыми специалистами

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

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы, связанные

- а) с организацией урока,
- б) дисциплиной и порядком на уроке,
- в) с методической стороной урока,
- г) с оформлением школьной документации,
- д) с организацией работы с родителями обучающихся, осуществлением классного руководства.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать. Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны всех участников образовательных отношений.

Цель наставничества: координация, проектирование, организация профессионального развития наставляемого по модели I-Skills и SMART, методической, организационной и иной помощи, а также аналитика профессиональных достижений.

1.2. Модели наставничества

(Приложение к приказу управления образования администрации города Тулы от 06.02.2019 № 53-осн, приказу министерства образования Тульской области от 25.12.2019 № 1772)

Модель наставничества	Описание системы работы
Традиционное	Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом, руководителем в одной организации по системе один - один
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить

	немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты
Наставничество в режиме разработки и реализации образовательных проектов	Совместная деятельность наставника и наставляемых по разработке и реализации образовательного проекта
Мотивационное наставничество	Встречи педагогических работников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных
Флэш-наставничество	Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца. Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных
Реверсивное наставничество	Менее опытный сотрудник организует встречу (обучение) для более опытного по вопросу, в котором начинающий разбирается лучше
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн

Кадровое обеспечение программы

Педагог-наставник	Педагогический работник, осуществляющий наставничество по принципу One-on-One для одного или нескольких молодых специалистов, а также для менее опытных или менее мотивированных коллег. Основные направления деятельности: - выявление профессиональных дефицитов молодого специалиста; - проектирование индивидуального маршрута развития профессиональных компетенций; - организация mentor-сессий (др. мероприятий психолого-педагогической поддержки) - контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуального маршрута профессиональных компетенций.
Старший наставник	Педагогический работник, осуществляющий наставничество Peer-

	<p>to-Peer Mentoring (равный равному) для объединения педагогов и педагогического коллектива с целью достижения планируемых результатов в рамках реализации образовательных проектов и программ образовательной организации.</p> <p>Основные направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - координация деятельности по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий; - участие в проектировании образовательной среды образовательной организации ; - организация семинаров, коуч- сессий в соответствии с маршрутами развития; - консультирование и осуществление научно-методической поддержки ; - анализ внутренних и внешних факторов (PEST-анализ), SWOT-анализ.
Ведущий наставник	<p>Педагогический работник, осуществляющий наставничество Team Mentoring (командное наставничество)</p> <p>Основные направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - координация больших проектов, в которых задействованы не только сотрудники образовательной организации; - подготовка кадрового резерва для наставничества; - Проектирование и организация взаимодействия участников реализации Программы; - организация проведения фасилитационных (стратегических) сессий; - анализ и оценка успешности реализации поставленных целей и задач.

Эффективное наставничество с учетом системы SMART

Ставим задачу и разьясняем цель
(S - конкретизируем результат)

Разрабатываем план действий
(M- определяем методы измерения результата)

Обеспечиваем ресурсами
A- определяем методы и формы достижения результата
R- определяем значимость результата

Отслеживаем выполнение поставленных целей и задач
T- устанавливаем сроки , контролируем результат

Оцениваем результат , получаем обратную связь,
поощряем наставляемого

2. Основные принципы работы с молодыми специалистами :

Обязательность	- проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в центре образования 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, продолжающийся на протяжении 3 лет.
Эффективность	- обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы работа с молодыми специалистами

Этап 1	- адаптация молодого педагога, выявление профессиональных дефицитов, разработка индивидуального маршрута развития профессиональных компетенций ;
Этап 2	- профессиональное развитие молодого педагога; корректировка индивидуального маршрута развития профессиональных компетенций ; корректировка (при необходимости) работы наставника.
Этап 3	- развитие потенциала молодого педагога, самоанализ, рефлексия

2.1. Адаптация молодого специалиста.

Цель этапа - познакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ ЦО №31 (Устав образовательной организации, Программа развития, миссия образовательной организации, структура управления и т.д), разработка **индивидуального маршрута развития профессиональных компетенций** (постановка задач и разъяснение целей, конкретизация результата деятельности)

Мероприятия по адаптации проводятся в первые *шесть месяцев* работы молодого педагога.

Работа с молодым педагогом на этапе адаптации строится по направлению:

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

Основными функциями учителя-наставника являются:

- планирование ;
- консультирование;
- оказание всесторонней помощи молодому педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем.

Учитель-наставник совместно с молодым педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства выявляют профессиональные дефициты, составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого педагога (на 6 месяцев).

По результатам выполнения молодым педагогом индивидуального плана учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального

развития (Приложение 2) до конца первого года работы молодого педагога (на 6 месяцев).

Оценка адаптации молодого педагога проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого педагога осуществляется зам. директора :

- анкета, заполненная молодым педагогом (Приложение 3);
- отзыв куратора о результатах адаптации молодого педагога (Приложение 4);
- индивидуальный план адаптации молодого педагога;
- проект индивидуального плана профессионального развития молодого педагога.

Заместитель директора совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого педагога (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашен молодой педагог.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит зам. директора, в ходе которого:

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

2.2. Профессиональное развитие молодого педагога.

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

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся в течение 6 месяцев.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

- самообучение;
- кураторство;
- участие в методической работе;
- участие в мероприятиях, организованных образовательной организацией.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого педагога осуществляется заместителем директора и ведущим наставником.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

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

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

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит заместитель директора и ведущий наставник, в ходе которого:

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения (повышения эффективности и интенсивности) работы молодого педагога.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

2.3. Развитие потенциала молодого педагога.

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

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся на протяжении второго и третьего года работы в МБОУ ЦО №31.

Учитель-наставник совместно с молодым педагогом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого педагога может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого педагога.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в методической работе;
- участие в мероприятиях, организованных центром образования, муниципальным образованием, регионом.

Оценка развития потенциала молодого педагога проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого педагога осуществляется заместителем директора, старшим наставником, ведущим наставником.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- индивидуальный план развития потенциала молодого педагога (с отметкой о выполнении);
- самоанализ педагогической деятельности;
- отзыв педагога-наставника.

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

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводят заместитель директора, старший наставник, ведущий наставник, в ходе которого:

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы дальнейшего развития педагога.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

2. Оценка эффективности Программы наставничества

Качество Программы	Организация и реализация мероприятий по наставничеству	Результат реализации Программы
<ul style="list-style-type: none">• Оценка удовлетворенности молодого специалиста мероприятиями Программы.• Проведение контроля профессиональных компетенций молодого специалиста после завершения Программы	<ul style="list-style-type: none">• Оценка организации наставничества: выявление степени соответствия запланированного и реализованного• Оценка качества работы наставляемого специалиста с наставником: постановка задач, планирование, обеспечение ресурсами, мотивация, контроль	<ul style="list-style-type: none">• Успешная адаптация наставляемого• Закрепление молодого специалиста в образовательной организации• Активная социально-педагогическая, инновационная деятельность молодого специалиста.• Высокая оценка деятельности наставляемого всеми участниками образовательных отношений• Аттестация (повышение квалификационной категории) молодого специалиста.

Используемая литература:

1. Наставничество на государственной службе-новая технология профессионального развития. Н.Н. Клец, В.А. Январёв. М., 2014
2. Наставничество в системе образования России (практические пособия для кураторов в образовательной организации. В.П. Голованов, И.Д. Демакова. А.И. Подольский под ред. Н.Ю. Синягиной М., 2016
3. К вопросу о реализации сетевых образовательных программ. Е.Л. Кон, В.И. Фрейман, А.А. Южаков. 2013` 2(3)ж. Образовательные ресурсы и технологии.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

№		Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	Мероприятия по введению в должность		
1.1.	<i>Изучение ФЗ “Об образовании в РФ»</i>		
1.2.	<i>Изучение Устава ОО</i>		
1.3.	<i>Изучение Программы развития ОО</i>		
1.4.	<i>Изучение нормативных актов ОО (Положений и приказов)</i>		
	Мероприятия по введению в должность		
2.1.	Собеседование по нормативно-правовому сопровождению УВП		
2.2.	Консультации по составлению рабочей программы, правил ведения электронного журнала, плана (технологической карты) урочной и внеурочной деятельности		
3.	Работы и задания в рамках профессиональной деятельности		
3.1	Составление плана-конспекта урока		
3.2.			
4.	Участие в мероприятиях, организованных МБОУ ЦО №31		
4.1.	Участие в Предметных неделях		
4.2.	Участие в мероприятиях согласно плану работы Центра образования, в мероприятиях в рамках городских, региональных и Всероссийских конкурсах и акций		

Молодой педагог _____

Учитель-наставник _____

Зам. директора _____

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

№	Содержание работы	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.	Выбор темы методической работы, подбор соответствующей литературы		
1.2.	Изучение концепции преподаваемого предмета		
1.2.	Изучение требований ФГОС к предметным результатам		
2. Участие в методической работе			
2.1.	Участие в педсоветах, заседаниях ШМО, кафедр		
2.2.	Участие в круглых столах, мероприятиях, предусмотренных планом ОО		
3. Участие в мероприятиях, организованных МБОУ ЦО №31			
3.1.	Предметные недели		
3.2.	Конкурсы, акции		
3.3. Всероссийская олимпиада школьников			
3.4	Педагогические советы		
3.5.			

Молодой педагог _____
 Учитель-наставник _____
 Зам. директора _____

АНКЕТА

.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МКЦ Администрация центра образования Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией центра образования Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	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? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Кураторство Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	_____ _____ _____

« _____ » _____ 20_ г.

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 201__ г.

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

Учитель-наставник _____

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об адаптации молодого специалиста

 (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
 на период с _____ до _____ 201_ г.

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

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

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

Учитель-наставник _____
 Зам. директора _____

С заключением ознакомлен _____
 _____ (подпись
 молодого специалиста)

« _____ » _____ 20_ г.

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 200 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение <input type="checkbox"/>
		Частичное соблюдение <input type="checkbox"/>
		Несоблюдение <input type="checkbox"/>
	Качество выполнения работ	Высокое <input type="checkbox"/>
		Среднее <input type="checkbox"/>
		Низкое <input type="checkbox"/>
	Профессиональная компетентность	Полная <input type="checkbox"/>
		Недостаточно полная <input type="checkbox"/>
		Неполная <input type="checkbox"/>
	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение <input type="checkbox"/>
		Частичное выполнение <input type="checkbox"/>
		Невыполнение <input type="checkbox"/>
	Выполнение планов	Выполнение <input type="checkbox"/>
		Частичное выполнение <input type="checkbox"/>
		Невыполнение <input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

« _____ » _____ 20_ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 201_ г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

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

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

Учитель-наставник _____

Зам. директора по _____

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 _____ 201_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в методической работе			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных ШМО, предметных кафедр			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
	Учитель-наставник	_____	_____
	Зам. директора	_____	_____
	С заключением ознакомлен	_____	_____
		_____ (Ф.И.О молодого педагога)	
	« _____ »		_____ 20_ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого педагога

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

на период с _____ до _____ 201_ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка
1.	Профессиональная компетентность	Высокая <input type="checkbox"/>
		Средняя <input type="checkbox"/>
		Низкая <input type="checkbox"/>
2.	Организаторские способности	Высокие <input type="checkbox"/>
		Средние <input type="checkbox"/>
		Низкие <input type="checkbox"/>
3.	Способность к саморазвитию	Высокая <input type="checkbox"/>
		Средняя <input type="checkbox"/>
		Низкая <input type="checkbox"/>
4.	Инициативность	Высокая <input type="checkbox"/>
		Средняя <input type="checkbox"/>
		Низкая <input type="checkbox"/>
5.	Ответственность	Высокая <input type="checkbox"/>
		Средняя <input type="checkbox"/>
		Низкая <input type="checkbox"/>

Оценка уровня потенциала	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

Зам. директора _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого педагога)

« _____ » _____ 20_ г.

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____
3. 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) _____
4. 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 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
 - 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 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)

Примерный план работы с молодыми специалистами на два учебных года

Содержание деятельности	Ответственный
Первый год работы молодых специалистов	
Август	
Собеседование с молодыми специалистами	Заместитель директора
Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	
Сентябрь	
Организационные мероприятия: • знакомство с традициями образовательного учреждения (далее – ОУ); • выбор и назначение учителей-наставников	Заместитель директора, методист
Час общения (желательное проведение)	
Инструктаж о ведении документации ОУ (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся)	Учителя-наставники
Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Учителя-наставники
В течение учебного года	
Микроисследование возможностей педагогов в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы	Заместитель директора, руководители методических объединений, кафедр
Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам	
Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	
Октябрь	
Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Триединая цель урока и его конечный результат"	Учителя-наставники
Изучение методических разработок "Как подготовить современный урок?", "Конспект урока"	
Выбор темы по самообразованию	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	Учителя-наставники, заместитель директора
Обсуждение Стратегии развития муниципальной системы образования	
Ноябрь	
Консультация "Методы изучения личности ученика и классного коллектива"	Заместитель директора по ВР
Изучение методических разработок "Анализ внеклассного мероприятия", "Методика проведения родительского собрания", "Тематика родительских собраний"	Педагог-организатор, заместитель директора

Консультация "Типы уроков. Формы уроков", "Формы контроля знаний, умений, навыков"	Учителя-наставники
Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
Декабрь	
Изучение памяток "Самоанализ урока", "Виды самоанализа"	Учителя-наставники
Обсуждение методической разработки "Факторы, влияющие на качество преподавания"	
Диагностика профессиональных качеств учителя	
Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	
Февраль	
Консультация "Современные образовательные технологии, использование их в учебном процессе"	Заместитель директора
Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока, анализ урока с позиции здоровьесбережения)	
Психологический тренинг "Учусь строить отношения". "Анализ педагогических ситуаций"	Педагог-психолог
Дискуссия "Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее"	
Март	
Консультации "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока"	учителя-наставники, руководители кафедр и ШМО
Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
Консультация "Организация дифференцированного подхода к учащимся"	
Круглый стол "Исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии"	
Апрель	
Неделя молодого специалиста: • открытые уроки; • выступления-презентации по теме самообразования; • методическая выставка; • конкурс профессионального мастерства	Заместитель директора, учителя-наставники
Май	
Подведение итогов работы, выставление оценки эффективности и результативности работы с молодыми специалистами)	Учителя-наставники, заместитель директора, руководители кафедр и ШМО
Круглый стол "Компетенции и компетентность"	
Второй год работы молодых специалистов	
Август	
Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Заместитель директора
Сентябрь	
Час общения с молодыми специалистами "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году"	Заместитель директора, учителя-наставники
Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у	

молодых специалистов в педагогической деятельности	
Анкетирование молодых специалистов	
В течение учебного года	
Посещения уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи	Заместитель директора, учителя-наставники
Микроисследования возможностей молодых специалистов в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы	
Методические консультации	
Участие молодых специалистов в мероприятиях ОУ, семинарах, совещаниях и т. д.	
Октябрь	
Подготовка к участию в городском профессиональном конкурсе ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕБЮТ	Заместитель директора по НМР
<ul style="list-style-type: none"> • составление портфолио; • написание эссе "Моя педагогическая философия"; • создание презентации по теме самообразования; • подбор современных методов, приемов и форм для проведения открытого урока; • изучение нормативно-правовой базы современного образования 	
Участие в городском профессиональном конкурсе	
Ноябрь	
Круглый стол "Педагогическая культура учителя – основа гуманизации образовательного процесса"	Заместитель директора, заместитель директора по ВР, руководители кафедр и ШМО
Практикум "Триединая цель урока и его конечный результат"	
Методические консультации	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	Учителя-наставники
Декабрь	
Круглый стол "Формы организации познавательной деятельности учащихся"	Заместитель директора, заместитель директора по ВР, педагог-психолог
Практикум "Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности"	
Тренинг проблемных ситуаций	
Анализ и самоанализ урока, их виды	
Методические консультации	
Посещение уроков лучших учителей ОУ, совместный анализ урока	Лучшие педагоги ОУ
Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	
Февраль	
Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии	Методист, зам. директора, учитель-наставник
Методические консультации	
Практикум "Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата"	Наставники, зам. директора по воспитательной работе, педагоги-психологи
Нетрадиционные формы изучения личности ученика (из опыта работы)	

Практикум "Методики изучения личности ученика"	
Март	
Консультация- Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования	Заместитель директора
Деятельность учителя на уроке при применении данных направлений образования (обмен мнениями)	Заместитель директора, педагог-психолог
Практикум "Методика выявления одаренных детей"	
Работа с одаренными детьми	
Методические консультации	
Апрель	
Подготовка к участию в "Неделе молодого специалиста": <ul style="list-style-type: none"> • открытый урок; • мастер-класс; • методическая выставка; • презентация по теме самообразования; • внеклассное мероприятие 	Заместитель директора, учителя-наставники
Участие в профессиональном празднике "Зажги свою звезду"	
Май	
Подведение итогов работы <ul style="list-style-type: none"> • отчет о выполнении индивидуальных планов молодых специалистов; • анализ достижений за 2020/_21 уч. г.; • молодой учитель глазами наставника; • 	Заместитель директора, учителя-наставники
Анкетирование молодых специалистов	