

**1.Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование программы |  Муниципальная программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» на 2017-2020 гг. |
| Основания для разработки и корректировки программы | 1. Закон Российской Федерации «Об образовании в Рос­сийской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержден­ная распоряжением Правительства Российской Федера­ции от 15.05.2013 N 792-р;3. Профессиональный стандарт педагога (воспитателя, учителя) (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем об­разовании). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» ок­тября 2013 г. № 544н.;4. Профессиональный стандарт педагога-психолога (психолог в сфере образования)». Утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н.;5. Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых.Утвержден приказом Минтруда России от 08.09 .2015 № 613н.;6. Программа развития МБУ «УМиИЦ» на 2016-2020 г. 7.Нормативно-правовые документы федерального и регионального уровней. |
| Период реализации Программы | 2017-2020 гг. |
| Миссия Программы | Развитие потенциала молодых специалистов муниципальной системы образования для реализации государственной и региональной политики в сфере образования |
| Цель Программы |  Реализация стратегических задач современного образования по совершенствованию личностных и профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательных организациях г. Мичуринска  |
| Основные задачи Программы | 1. Создание условий для быстрого и продуктивного включения молодых специалистов в образовательный процесс, их активного участия в деятельности и развитии образовательной организации в условиях реализации ФГОС второго поколения.2. Развитие разнообразных форм взаимодействия молодых педагогов в аспекте повышения функциональной грамотности и овладения психолого-педагогической культурой. 3. Привлечение педагогического сообщества города, учреждений ВПО, СПО к проблемам становления успешного педагога-профессионала. 4. Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры |
| Приоритетные направления  | 1.Организационно-методическое, информационное и психологическое сопровождение молодых специалистов.2.Организация наставничества на базе образовательных организаций в процессе повышения профессиональной компетентности молодых специалистов.3.Повышение функциональной грамотности и овладение культурой молодыми специалистами в соответствии с современными требованиями Профессионального стандарта педагога.4.Совершенствование системы непрерывного профессионального образования молодых специалистов. 5. Мониторинговая деятельность по определениюграниц и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов.6. Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников.7.Использование Интернет-ресурсов в работе с молодыми специалистами.8.Организация работы с молодыми специалистами на опорной методической площадке на базе МБУ УМиИЦ9.Анализ работы с молодыми специалистами на школьном и муниципальном уровнях. 10. Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников |
| Ожидаемые результаты | 1.Развитие системы тьюторства (наставничества) в образовательных организациях города. 2.Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательных организациях г. Мичуринска . 3.Совершенствование профессиональных и личностных компетенций молодых специалистов в соответствии с Профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н; 4. Освоение молодыми педагогами и развитие новых компетенций: работа с одаренными обучающимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка обучающимся, для которых он не является родным; работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально-запущенными и социально-уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении. 4. Повышение качества образования в образовательных организациях г.Мичуринска; |
| Источники финансирования |  внебюджетное финансирование, бюджет ОО г.Мичуринска |
| Разработчики Программы | МБУ УМиИЦ г. Мичуринска |
| Системаорганизации контроля выполненияПрограммы | Для осуществления сбора информации о выполнении Программы работы с молодыми специалистами создается рабочая группа, в задачи которой входит: • разработка ежегодного плана мероприятий по реализации Программы и контроль за его выполнением;• подготовка материалов для отчета об итогах выполнения Программы и результатов работы по совершенствованию личностных и профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательных организациях г.Мичуринска • корректировка Программы с учетом достигнутыхрезультатов ее выполнения. |

2. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**.

 Муниципальная Программа по работе с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» (далее Программа) разработана с учетом ведущих направлений развития российской системы образования, отраженных в нормативных документах федерального, регионального и муниципального уровней, для решения задач Программы развития МБУ «Учебно-методический и информационный центр»г. Мичуринска по содействию формирования гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования в части развития кадрового потенциала педагогиче­ского сообщества города, осуществления информационно-методического сопровождения деятельности образовательных учреждений города по повышению качества образования.

 Качество образования определяется компетентностью специалиста в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. В процессе модернизации российского образования работа с педагогическими и особенно с молодыми кадрами является приоритетной задачей, так как в условиях введения ФГОС второго поколения возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

 В соответствии с частью 2 раздела 1 Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года , утвержденных распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р, молодой специалист- это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет(для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов- до 35 лет) , имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

 Профессиональное становление молодого специалиста проходит успешнее при оказании комплексной методической, психолого-педагогической помощи, при создании определенных условий для успешной адаптации и самореализации в профессиональной деятельности**.** С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога- профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому специалисту на первом этапе нужна действенная помощь и поддержка.

С целью проектирования образовательного пространства по развитию профессиональных умений и навыков молодых специалистов, вхождения молодого педагога в трудовую деятельность, возможности самореализации в профессиональной сфере, МБУ УМиИЦг. Мичуринска разработал программу «Школа молодого педагога». Программа направлена на создание условий для профессиональной адаптации, становления успешного педагога-профессионала, развития его мобильности, самостоятельности в принятии решений, готовности к переменам, способности к нестандартным трудовым действиям.

 Важной составляющей программы являются меры моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников:

- выпускникам ВПО выплачивается единовременное пособие на обустройство в размере 150 000 рублей на основании договора (Постановление от 22.11.2013 №1625-п «О мерах социальной поддержки выпускников ОУВПО, прошедших обучение по педагогическим специальностям»);

 - молодым специалистам выплачивается ежемесячная доплата в размере 25% от ставки в течение 2-х лет (Положение об оплате труда ОО); осуществляется моральная поддержка в форме поездки на всероссийские, региональные форумы, конкурсы, встречи;

 -педагогам–наставникам осуществляется мера моральной поддержки в виде наградного материала (Грамоты, Благодарственные письма и т.п.).

 «Школа молодого педагога» – является составной частью системы повышения квалификации кадров, важнейшим циклом образовательного менеджмента, функционирующим в соответствии с законодательством РФ, в рамках совместной деятельности образовательных организаций, Управлением народного образования администрации г. Мичуринска, МБУ «Учебно-методический и информациционный центр»г.Мичуринска.

 **Основные принципы работы с молодыми специалистами :**

|  |  |
| --- | --- |
| Принцип обязательности Принцип непрерывностиПринцип эффективностиПринцип гуманизацииПринцип аксиологизацииПринцип индивидуализацииПринцип деятельности | * проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в ОО вне зависимости от должности и направления деятельности;
* целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет;
* обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала;

- принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект – субъектные отношения Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности;* в основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования;

- выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями Профстандартов по должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;* формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в про­фессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспри­нимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама высту­пает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и спо­собов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствова­ния молодого специалиста.
 |
|  |   |
|  | **Возможные риски при реализации Программы:** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Риски** | Способы предотвращения |
| Слабое методическое обеспечение деятельности молодого педагога | - создание информационно-методической базы;- организация работы по самообразованию учителей;- организация взаимодействия с учителями-призерами, победителями профессиональных конкурсов. |
| Позиционирование начинающим учителем себя в узко-предметной области | - рациональная организация труда;- соотношение реальных результатов деятельности с четко поставленными целями и задачами;- творческая работа учителей за счет разнообразия форм реализации программы, развитие профессиональной компетентности. |
| Отсутствие знаний, нормативной базы, регламентирующей деятельность молодого педагога | - обеспечение научно-методической, материально-технической базы;- распространение информации о новых нормативных документах, регламентирующих деятельность молодых педагогов;- создание благоприятной морально-психологической обстановки в ОО;- привлечение к деятельности методистов «ИМЦ»;- формирование оптимальной системы стимулирования труда молодых педагогов (повышение квалификации в рамках аттестации наиболее результативным учителям, учителям- победителям профессиональных конкурсов);- удовлетворение социальных потребностей молодых учителей (потребность в творческой деятельности, поддержка в реализации инновационных идей). |
| Непредвиденные обстоятельства | -логичное распределение обязанностей и ответственности;- своевременная информированность молодых педагогов;- налаживание эффективной системы межличностных коммуникаций, способствующих обмену опытом. |
| Отсутствие результатов работы с начинающими  | - активные поиски оптимальных способов деятельности путем освоения новых методик и технологий. |

## 3.Основные этапы работы с молодыми специалистами

## на уровне образовательных организаций:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 этап | - Адаптация молодого специалиста  (1 год педагогической деятельности ).Тема . Введение в должность.  |
| 2 этап | -Профессиональное развитие молодого специалиста (2 год педагогической деятельности ); Тема. Профессиональная компетентность педагога – путь к успеху. |
| 3 этап |  -Развитие творческого потенциала молодого специалиста(3 год педагогической деятельности). Тема. Выбор индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога. *(*Краткий обзор рекомендуемых вопросов содержания работы каждого этапа представлен в Приложении 10) |

1 этап. Адаптация молодого специалиста.

Цель этапа – определение границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для успешной их адаптации в образовательных организациях города.

 Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению «Ведение в должность».

 Введение в должность – это мероприятия, направленные на изучение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и на ознакомление их с условиями и содержанием профессиональной деятельности, общими требованиями к осуществлению образовательной деятельности по реализации образовательных программ учебных дисциплин ФГОС нового поколения

Основными функциями педагога-наставника являются:

* Планирование деятельности молодого специалиста;
* Консультирование молодого специалиста по выполнению требований ФГОС ;
* Оказание методической, психолого-педагогической, управленческой, нормативно-правовой помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе педагогической деятельности вопросов.

 Педагог -наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (Приложение 1).

 По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2)

 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 учебной работе.

 На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

* Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 3);
* Отзыв педагога –наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 4);
* Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
* Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

 Заместитель директора по учебной работе совместно с педагогом -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 5).

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

 Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебной работе, 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 рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

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

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

* Самообучение;
* Наставничество;
* Участие в конкурсах ;
* Участие в мероприятиях, организованных ОО и т.п..

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

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

* Отзыв педагога -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 специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебной работе, 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 в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

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

 Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении третьего года работы в ОО.

 Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план дальнейшего развития (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога -наставника или самого специалиста.Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:обучение;самообучение;участие в конкурсах;участие в мероприятиях различного уровня.

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

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной работе.

 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 специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебной 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 информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность, )

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия (содержание работы) | Срок выполнения | Отметка о выполнении |
| 1. Мероприятия по введению в ОО |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| 2. Мероприятия по введению в должность |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| 3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| 4. Участие в мероприятиях, организованных МО |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| 5. Участие в мероприятиях, организованных ОО |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
| Молодой специалист | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |

Приложение 2

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия (содержание работы) | Срок выполнения | Отметка о выполнении |
| 1. Самообучение |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| 2. Участие в конкурсе 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 | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 3

АНКЕТА

|  |  |
| --- | --- |
| 1.
 | Ф.И.О., должность |
| 1.
 | Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)* | Педагог -наставникКоллеги по работеРуководитель МОАдминистрация школы |
| Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 1.
 | С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?*(отметьте все необходимое)* | Взаимоотношения с коллегами, родителямиРабота с одареннымиРабота в условиях реализации программ инклюзивного образованияПреподавание русского языка обучающимся, для которых он не является роднымРабота с обучающимися , имеющими проблемы в развитииРабота с девиантными, социально-уязвивыми детьми |
| Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 1.
 | Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? *(отметьте только один вариант)* | Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностямСоответствие вида деятельности профессиональным компетенциямХорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями |
| Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Как часто Вам нужна в работе помощь? | ЧастоИногдаРедко |
|  | Что помогло Вам в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)* | Лекции, семинары, мастер-классыПросмотры видео- и фотоматериалов. Интернет-ресурыНаставничествоСамообучение |
|  | Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201 г. |  |  |

Приложение 4

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № | Критерии оценки адаптации | Оценка |  |
|  | 1.
 | Обучаемость | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  |  | Умение планировать работу | ОтличноеХорошееУдовлетворительноеПлохое | □□□□ |
|  |  | Ответственность за результаты работы | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  |  | Отношение к другим работникам | ДоброжелательноеПреимущественно доброжелательноеПротиворечивоеКонфликтное | □□□□ |
|  |  | Положение в коллективе | АвторитетноеОбычное рабочееНеустойчивое | □□□ |
| Педагог -наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |  |  |  |

Приложение 5

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |
| --- |
| Результаты адаптации |
| Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень) | □ |
| Удовлетворительные\*(среднеактивный уровень) | □ |
| Неудовлетворительные\*(пассивный, низкий уровень) | □ |

\* 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 организации образовательного процесса | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия) | □ |
| Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/обучающимися/родителями | □ |
| Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль) |  |
| Другое:  |  |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| С заключением ознакомлен |  (подпись молодого специалиста) |  |  |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |  |  |  |

Приложение 6

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки профессионального развития | Оценка |  |
| 1.
 | Соблюдение сроков работ | СоблюдениеЧастичное соблюдениеНесоблюдение | □□□ |
|  | Качество выполнения работ | ВысокоеСреднееНизкое | □□□ |
|  | Профессиональная компетентность | ПолнаяНедостаточно полнаяНеполная | □□□ |
|  | Выполнение функциональных обязанностей | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение | □□□ |
|  | Выполнение планов | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение | □□□ |

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201г. |  |  |

Приложение 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 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  | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| С заключением ознакомлен | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О молодого специалиста) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201г. |  |  |

Приложение 8

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

развития потенциала молодого специалиста

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

 (Ф.И.О., должность)

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 конкурсе разработок |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| 4. Участие мероприятиях, организованных МО |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| 5. Участие мероприятиях, организованных ОО |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
|  | Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
|  | Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
|  | С заключением ознакомлен | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О молодого специалист) |  |
|  | «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |  |

Приложение 9

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о развитии потенциала молодого специалиста

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

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

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки потенциала | Оценка |  |
|  | Профессиональная компетентность | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  | Организаторские способности | ВысокиеСредниеНизкие | □□□ |
| 1.
 | Способность к саморазвитию | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  | Инициативность | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  | Ответственность | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |

|  |
| --- |
| 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\* | □ |

### \*Данные рекомендации могут быть реализованы при условии согласованности с последними результатами оценки деятельности в соответствии с Положением об оценке педагогической деятельности педагогов .

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора по УР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| С заключением ознакомлен | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О молодого специалиста) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201г. |  |  |

**Приложение 10.**

**ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

**I этап (1 год педагогической деятельности)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Тема*** | ***Краткий обзор рекомендуемых вопросов*** | ***Срок исполнения*** |
| «Введение в должность» Презентация программы «Школы молодого педагога».Общие требования к осуществлению образовательной деятельности | 1.Организационные мероприятия:* собеседование с молодыми специалистами;
* знакомство с традициями ОО; Уставом, правилами внутреннего распорядка
* выбор и назначение наставников.

2.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 3.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | Август |  |
| Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации. | 1.Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога . Внутренние локальные документы ОО. Правила оформления отчетной документации.2.Общее представление об образовательной программе. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. | Сентябрь |  |
| Актуальные проблемы современного образования | 1. Традиционное посвящение в педагога ( проводится на торжественном собрании, посвященном Дню Учителя).2. Модернизация современного образования.3.Семинар-практикум «Современные образовательные технологии и методики обучения». | Октябрь |  |
| Современный урок. Требования к организации. Использование информационных технологий. | 1.Примерная схема тематического плана (технологической карты) занятия.2.Неделя открытых уроков (опытные – молодым).3. Основы работы с персональным компьютером (текстовымиредакторами, электронными таблицами), электронной почтойи браузерами, мультимедийным оборудованием. | Ноябрь |  |
| Педагогический мониторинг. Виды контроля. | 1.Педагогический мониторинг как средство оценкикачества образования. Нормы оценивания учебнойдеятельности. Виды контроля и их рациональноеиспользование на различных этапах изученияпрограммного материала.2. Практикум «Организация дифференцированного подходак обучающимся» | Декабрь |  |
| Психология общения. | 1. Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения. | Январь |  |
| Психология детского коллектива. | 1. Психология детского коллектива.2. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов.3. Основы деятельности детских коллективов, организаций иассоциаций.4. Психологические тренинги «Учусь строить отношения»,«Анализ педагогических ситуаций» | Февраль |  |
| Самообразование педагога – лучшее обучение. | 1. Анализ учебно-воспитательной работы,стратегическое планирование образовательного процесса. | Апрель |  |
| Бенефис молодого педагога. | 1. Творческий отчёт молодых педагогов.2. Выбор методической темы. Планирование работы надметодической темой на год: схема плана работы надметодической темой (программа саморазвития) | Май |  |
| Индивидуальная работа с молодыми специалистами | 1. Выявление педагогических проблем молодых учителей,выработка необходимых рекомендаций.2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях,семинарах, совещаниях и т. д.3. Посещения уроков молодых специалистов администрациейи педагогами-наставниками с целью оказанияметодической помощи. | В течение года |  |

**II этап (2 год педагогической деятельности)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Тема*** | ***Краткий обзор рекомендуемых вопросов*** | ***Срок исполнения*** |
| Реализация программы «Школы молодого педагога» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | Август |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | 1.Анализ изменений в программах, учебных планах, другихдокументах к началу учебного года. | Сентябрь |
| Руководство детским коллективом. | 1. Психология детского коллектива с учетом возрастныхособенностей.2. Моделирование воспитательной системы детскогообъединения (диагностическое исследование целей,проектирование целей, деятельность по сплочению иразвитию коллектива, критерии и способы изученияэффективности воспитательной системы). Структура планавоспитательной работы.3. Ознакомление с планами работы опытных педагоговОУ.4. Основы составления психолого-педагогическойхарактеристики детского объединения и отдельногообучающегося. | Октябрь |
| Современныеобразовательныетехнологии | 1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, ихиспользование в учебном процессе».2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельностьобучающихся как модель педагогической технологии». | Ноябрь – Декабрь |
| Целеполагание и педагогические принципы  | 1. Методика целеполагания.2. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюденияи самооценивания занятия. Образцы самоанализа занятия.Практикум «Памятка для проведения самоанализазанятия». | Январь – Февраль |
| Учебно-методическоеобеспечениеобразовательногопроцесса | 1. Рабочая программа по предмету.2. Программно-методический комплекс. | Март |
| Методическая выставка достижений молодого педагога. | Динамика роста профессионализма молодого педагога:* открытые уроки;
* выступления-презентации на педсовете по темесамообразования;
* методическая выставка (систематизация наработок за 2 годапрофессиональной деятельности);
* конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют»;
* представление молодого педагога наставником.
 | Апрель– май |
| Индивидуальная работа с молодыми специалистами | 1. Выявление педагогических проблем молодых учителей,выработка необходимых рекомендаций.2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях,семинарах, совещаниях и т. д.3. Посещения уроков молодых специалистов администрациейи педагогами-наставниками с целью оказания методическойпомощи. | В течение года |

**III этап (3 год педагогической деятельности)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Тема*** | ***Краткий обзор рекомендуемых вопросов*** | ***Срок исполнения*** |
| Реализацияпрограммы«Школы молодогопедагога» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | Август |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. | 1. Изучение нормативных документов по аттестациипедагогических работников.2. Круглый стол «Компетенции и компетентность».3. Практикум «Портфолио аттестуемого». | Октябрь – ноябрь |
| Нестандартные формы урока.  | 1. Система нестандартных форм проведения занятий, картыэкспертной оценки проведения нестандартных уроков.2. Информационные технологии в учебной деятельности. | Декабрь -январь |
| Методика работы с одарёнными детьми. | 1. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов.2. Качества педагогов, необходимые для работы с одарённымидетьми.3. Система работы с одаренными детьми. | Февраль – март |
| Предпрофильное обучение. Профориентация. | 1. Программа предпрофильного обучения.2. Социальный заказ общества.3. Организация работы педагога по достижению высокогоуровня качества знаний. | Апрель |
| Успешностьпедагогическойдеятельности.Управленческиеумения педагога ипути дальнейшегоразвития. | Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»:* Портфолио молодого педагога;
* Анализ карьерных перспектив молодого педагога.
* Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»
 | Май |
| Индивидуальная работа с молодыми специалистами | 1. Выявление педагогических проблем молодых учителей,выработка необходимых рекомендаций.2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях,семинарах, совещаниях и т. д.3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией ипедагогами-наставниками с целью оказания методической помощи. | В течение года |