|  |
| --- |
|  |
| МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПОДДЕРЖКИ ИМЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХРАБОТНИКОВМБОУ СШ№ 15г. ГУКОВО |
|  |
|  |

Методические рекомендации содержат:

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

**1**

# НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

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

* Трудовой кодекс РФ;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544н;
* Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
* Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
* Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
* Федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта

«Образование».

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

**2**

# ГЛОССАРИЙ

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

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

**Молодой специалист** (молодой педагог) - работник в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе по полученной специальности в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории области; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов

- совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры образовательной организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Профессиональная адаптация -** процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

**Профессиональные дефициты** - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

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

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

**3**

# ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

## Цели и задачи системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых педагогов.

**Цель:** создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.

## Задачи:

1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых

педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.

1. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.
2. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с

коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.

1. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления

молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Система работы с молодыми педагогами может регламентироваться **следующими**

локальными документами:

1. План работы образовательной организации
2. Комплексная Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов (далее - Программа) ***(Приложения 1-3)***
3. Положение о Школе молодого педагога ***(Приложение 4)***
4. План работы Школы молодого педагога ***(Приложения 5-6)***
5. «Дорожная карта» и план мероприятий поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет.
6. Документы, регламентирующие наставническую деятельность:
	* Положение о наставничестве
	* Приказ о закреплении за молодыми специалистами педагогов-наставников
	* План работы наставника с молодым специалистом

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, муниципалитета, региона.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов представляет ценностно-логическую модель, предполагающую системное взаимодействие трех смысловых центров:

* учителя - автора собственного маршрута профессионального развития в условиях

курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;

* пространства методической поддержки и сопровождения профессионального

роста;

* среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь,

развивается творческой деятельностью педагога.

**4**

## Основные участники реализации программы:

* + администрация образовательной организации;
	+ руководители методических объединений, творческих групп;
	+ руководитель «Школы молодого педагога»;
	+ педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет);
	+ педагоги-наставники;
	+ педагог - психолог.

## Функции участников реализации программы.

***Заместитель директора***

* + определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
	+ разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
	+ организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;
	+ отслеживает результативность деятельности молодого специалиста,

эффективность деятельности наставника.

***Наставник***

* + разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут- ИОМ);
	+ составляет план работы;
	+ осуществляет анализ деятельности;
	+ оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

***Руководитель Школы молодого педагога***

* + осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

***Молодой специалист***

* + принимает участие в методической работе образовательного учреждения и муниципальном уровне;
	+ сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной

стратегии педагогической деятельности;

* + осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодыми специалистами, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации Программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать профессиональные трудности, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.

**5**

Программа методической работы с молодыми педагогами может включать следующие

## направления:

1. ***Профессиональная поддержка и сопровождение.***
	* Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся).
	* Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности

(Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности педагога и обучающихся/воспитанников).

* + Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (Содержание

образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения/воспитания; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся/воспитанников).

* + Воспитательная система образовательной организации в условиях реализации

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

* + Информационное обеспечение образовательной деятельности (Создание,

накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков/занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков/занятий; использование компьютера как интеллектуального средства обучения).

1. ***Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации.***

(Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности предметных МО, «Школе молодого педагога»; привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Действенным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющем специалистам постоянно расти и развиваться, являются профессиональные, в том числе, сетевые сообщества. Общаясь с коллегами, профессионал начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения).

1. ***Создание системы мер***, ***направленных на общественное признание***

Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений муниципального образовательного пространства; публичное представление успехов молодых педагогов; продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ.

***4 . Мониторинг процесса адаптации***, ***профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов*** (Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов; мониторинг успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях,

**6**

конкурсном движении и др. )

(Примеры диагностических материалов приведены в ***Приложениях 9-12)***

***5. Другое.***

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

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

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

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, в том числе по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).
2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в

соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

1. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).
2. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

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

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио ***(Примерное положение о портфолио педагога - Приложение 8).***

Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога.

**7**

Портфолио - своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

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

**8**

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

* Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации.
* Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и

самообразовании.

* Профессиональной рост молодых специалистов.
* Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию.
* Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых

педагогов.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны

стать:

* непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе

«образовательное учреждение - методическая служба - общественные объединения»;

* + сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
	+ четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по

профессиональному становлению;

* + реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
	+ использование портфолио как инструмента самооценки педагогической

деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;

* + создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

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

**9**

# МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Бабухина, Анна Викторовна Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения // автореферат, 2017 год
2. Даутова Ольга Борисовна, Игнатьева Елена Юрьевна Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // ЧиО. 2018. №4 (57). URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upr](https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-zadacha) [avlencheskaya-zadacha.](https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-zadacha)
3. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально- личностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия

«Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. - Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. - 98 с.

[https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrarv/66a/1 sbornik-diagnosticheskikh-](https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrary/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf) [metodik.pdf](https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrary/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf) (дата обращения 17.03.2022) - Текст: электронный

1. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая

деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 21 (125). — С. 905-906. — URL: https://moluch.ru/archive/125/34399/ (дата обращения: 12.07.2022).

1. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 50 (184). — С. 256-260. — URL: https://moluch.ru/archive/184/47316/ (дата обращения: 12.07.2022).
2. Сапожникова, И. Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. - 2008. - № 4. - С. 72-82. - URL:

[https://cvberleninka.ru/article/n/osnovnve-napravleniva-devatelnosti-metodicheskov-](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya)

[sluzhbv-v-sfere-stanovleniva-i-razvitiva-professionalnogo-urovnva-molodogo-](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya) [uchitelva](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya) (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

1. Сотникова М.С. Психолого – педагогическое сопровождение профессиональной

адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, Москва, 2017

1. Чернявская Анна Павловна, Данилова Лариса Николаевна Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya

1. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83. — URL: https://moluch.ru/archive/174/45875/ (дата обращения: 12.07.2022).

8. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование 2018 № 4 196

[http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal 4 2018.pdf](http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal_4_2018.pdf) (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

**10**

***Приложение 1***

# ПАСПОРТ

## Программы поддержки и сопровождения молодых специалистов (название образовательного учреждения)

**на**  **годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование программы |  |
| 2. | Основания для разработки Программы |  |
| 3. | Заказчик Программы |  |
| 4 | Основные разработчики программы |  |
| 5 | Цель программы |  |
| 6 | Задачи программы |  |
| 7 | Сроки и этапы реализации программы |  |
| 8 | Исполнители программы |  |
| 9 | Источники финансирования |  |
| 10 | Ожидаемые конечные результаты реализации программы |  |
| 11 | Система организации контроля реализации Программы |  |

***Приложение 2***

## Примерные разделы программы научно-методического сопровождения и поддержки молодых педагогов

1. **Целевой раздел**
	1. Пояснительная записка
		1. Цели и задачи Программы
		2. Принципы сотрудничества
		3. Подходы к формированию и реализации Программы
		4. Этапы реализации программы
	2. Планируемые результаты

## Содержательный раздел

* 1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
	2. Организация наставничества
	3. План работы Школы молодого педагога
	4. Контроль за реализацией Программы

## Организационный раздел

* 1. Режим работы Школы молодого педагога
	2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов
	3. Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

***Приложение 3***

**Примерный план реализации** **Программы поддержки и сопровождения**

**молодых педагогов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы сроки | Мероприятия | Прогно зируем ыйрезультат | Критерии оценкирезультата | Предполагаемые проблемы (риски) |
| I этап - | 1. Изучение |  | 1. Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам эффективности деятельности в обозначенном направлении.
 | 1. Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы.
2. Недостаточна

я мотивация педагогов1. Смена кадрового состава.
 |
| адаптационно- | литературы, |
| диагностически | рекомендаций по |
| й | вопросам |
|  | методической |
|  | поддержки молодых |
|  | специалистов. |
|  | 2. Изучение |
|  | нормативно - |
|  | правовой базы. |
|  | Э.Определение |
|  | участников |
|  | реализации основных |
|  | задач программы, |
|  | ответственных за |
|  | реализацию. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1. Разработка и корректировка модели взаимодействия наставников и наставляемых.
2. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с целью определения основных

направлений предстоящей деятельности.1. Составление плана деятельности по актуальным

направлениям.Разработка иутверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста, взаимодействия наставника и наставляемого.8.Определение партнёров на уровне муниципалитета иреспублики. |  |  |  |
| II этап - | 1.Разработка и |  | 1.Повышение | 1.Недостаточность |
| коррекционно- | реализация | профессионально | Квалифицированных |
| развивающий | содержания | й компетентности | кадров, |
|  | мероприятий: | молодых | способных |
|  | - Школа молодого | педагогов | обеспечить |
|  | педагога. | 2. Повышение | проведение |
|  | - Анкетирование, | качества | теоретических и |
|  | беседы, | образования. | практических |
|  | тестирование, | 3. Вовлечение | семинаров. |
|  | тренинги. | молодых | 2. Низкая |
|  | - Индивидуальные | специалистов | посещаемость |
|  | консультации. | 2,3 года | мероприятий |
|  | Практические | пребывания в | в силу загруженности |
|  | консультации. | профессии в | педагогов |
|  | - Краткосрочные | наставничество | 3. |
|  | педагогические | 4. Увеличение | Недостаточная |
|  | практики. | числа педагогов, | мотивации |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | - Взаимопосещение |  | владеющих | педагогических |
| уроков, | современными | кадров к |
| образовательных | образовательным | наставнической |
| событий. | и технологиями | деятельности |
| - Теоретические и | (СОТ). |  |
| практические семинары |  |  |
| по проектированию |  |  |
| современных уроков. |  |  |
| - Посещение открытых |  |  |
| уроков. |  |  |
| - Мини дискуссии. |  |  |
| - Блиц - опросы. |  |  |
| - Деловые игры. |  |  |
| - Круглые столы. |  |  |
| - Мастер - класс. |  |  |
| - Методические недели. |  |  |
| - Конкурсы. |  |  |
| 2. Диагностика |  |  |
| профессиональных |  |  |
| дефицитов и |  |  |
| личностных |  |  |
| затруднений педагогов |  |  |
| с целью выявления |  |  |
| проблем, |  |  |
| корректировки |  |  |
| предстоящей |  |  |
| деятельности). |  |  |
| 3. Корректировка |  |  |
| программы |  |  |
| профессиональног |  |  |
| о развития. |  |  |
| III этап - | 1. Мониторинг |  | 1.Повышение | 1.Недостаточный |
| аналитический | реализации | профессионализм | уровень рефлексивной |
|  | индивидуальных | а наставника и | компетенции |
|  | программ | наставляемого. | участников |
|  | профессионального | 2.Повышение | проекта. |
|  | развития, | качества | 2.Выполнение плана |
|  | диагностика | образования. | мероприятий не в |
|  | профессиональных и | Положительная | полном объёме. |
|  | личностных | оценка опыта. |  |
|  | затруднений. | Транслируемость. |  |
|  | 2. Разработка | Рост показателей |  |
|  | методических | по всем разделам |  |
|  | рекомендаций по | мониторинга. |  |
|  | систематическому |  |  |
|  | сопровождению |  |  |
|  | молодых специалистов. |  |  |
|  | 3. Представление опыта |  |  |
|  | взаимодействия |  |  |
|  | наставников и |  |  |
|  | наставляемых на уровне |  |  |
|  | образовательной |  |  |
|  | организации с |  |  |
|  | привлечением |  |  |
|  | партнеров из |  |  |
|  | муниципалитета; |  |  |
|  | взаимодействия |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности.1. Участие в методических

мероприятиях и профессиональных конкурсах.1. Подготовка аттестационного

портфолио. |  |  |  |

1. **Общие положения**

## Положение о «Школе молодого педагога»

**Приложение 4**

* 1. Настоящее

Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом образовательного учреждения и регламентирует

работу «Школы молодого педагога».

* 1. «Школа молодого педагога» является структурной частью системы методической службы школы и субъектом внутришкольного управления.
	2. В своей деятельности «Школа молодого педагога» руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.
	3. «Школа молодого педагога» представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения его в должность.
	4. Участниками «Школы молодого педагога» являются следующие категории:
		+ учителя, имеющие стаж работы менее 3-х лет;
		+ учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности.

## Основные цели и задачи

* 1. Целью создания «Школы молодого педагога» является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие профессиональному становлению молодых специалистов.
	2. Задачи:
		+ выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;
		+ удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им

помощь в преодолении их профессиональных затруднений;

* + - помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс и повышать уровень информационно - методической культуры;
		- пропагандировать педагогическое мастерство опытных учителей и оказывать помощь в

совершенствовании знаний методики и педагогики;

* + - формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;
		- содействовать формированию и развитию мотивации начинающих педагогов к профессиональной деятельности, потребности в постоянном саморазвитии и совершенствовании;
		- способствовать развитию ***профессионально значимых личностных качеств,***

индивидуального стиля учителя, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов.

* 1. Основные направления деятельности ШМП:
		+ углубление научно-профессиональных знаний;
		+ повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
		+ повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
		+ формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
		+ освоение методики научно-исследовательской деятельности;
		+ совершенствование культуры педагогического общения;
		+ создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
		+ развитие способностей работать в команде;
		+ освоение корпоративных норм поведения;
		+ диагностика успешности работы молодого специалиста.

## Организационная структура

* 1. В состав «Школы молодого педагога» (далее - ШМП) входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.
	2. Руководство работой ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.
	3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.
	4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.
	5. План работы ШМП составляется при участии руководителей предметных МО и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.
	6. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения педагога-психолога и других работников образовательной организации, готовых к передаче педагогического опыта.

## Организация деятельности

«Школа молодого педагога» в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:

* 1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.
	2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов молодых педагогов.
	3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах:
		+ лекции;
		+ круглые столы;
		+ обучающие семинары по учебно-методическим вопросам;
		+ учебно-методические конференции;
		+ методические совещания;
		+ обучение в процессе контроля заместителями директора, руководителями методических объединений;

-открытые занятия, мастер - классы;

* + - изучение передового педагогического опыта;
		- изучение современных образовательных и педагогических технологий;
		- отчеты молодых учителей по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.
	1. В ШМП ведётся следующая документация:
		+ перспективный план работы ШМП;
		+ план работы ШМП;
		+ план работы учителя-наставника с молодым специалистом; - банк данных о молодых специалистах;
		+ отчеты по самообразованию молодых специалистов.

## Права и обязанности членов ШМП.

* 1. Члены ШМП имеют право:
		+ использовать материальную базу образовательного учреждения для самообразования;
		+ участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах, совещаниях, творческих и педагогических мастерских, презентуя наработанный опыт;
		+ получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора

и руководителей всех структурных подразделений, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;

* + - получать консультативную помощь от администрации образовательной организации

(методиста, опытных педагогов, педагогов- наставников;

* + - присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМП);
		- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП, планировании деятельности

ШПМ;

* + - повышать свою квалификацию.
	1. Члены ШМП обязаны:
		+ регулярно посещать занятия ШМП;
		+ выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;
		+ участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП;
		+ соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
		+ представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образованию.

***Приложение 5***

## Примерный план работы Школы молодого педагога для общеобразовательных учреждений (1)

Цель: учиться быть учителем.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема занятий | Сроки | Ответственные |
| **1 год** |
| 1. | Вводное занятие. Адаптация начинающих учителей в коллективе.Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми педагогами и опытными учителями (взаимопосещение уроков)Психологический тренинг «Как сбросить | сентябрь | Молодые педагоги.Заместитель директора по НМР или УВР.Педагог-психологшколы. |
| 2 | Практикум по:А) разработки плана урока. Б) самоанализу урока.Работа со школьной документацией: ведение записей в журнале и оформление итогов четверти. | ноябрь | Руководители МО.Зам. директора по НМР или УВР. |
| 3 | Психолого-педагогический семинар «Оценка и отметка одно и то же?»* Как и что оценивать на уроке.
* Как учитывать индивидуально – личностные особенности учеников.

Посещение уроков у учителей - предметников. Отчет о посещении. | январь | Психолог школы.Учителя- наставники. Начинающиеучителя. |
| 4. | Неделя молодого учителя и наставника. Проведение опытными педагогами открытых уроков. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым. | февраль | Зам. директора по НМР или УВР. Учителя-предметники. |
| **2 год** |
| 1. | Теоретический семинар «Принципы отбора содержания обучения и его учебно-тематическое планирование».Консультации по ведению школьной документации. | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР Методист |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. | Практикум «Требования к современному уроку»Психологический тренинг «Как сбросить напряжение» | ноябрь | Зам. директора Руководители МО Методист |
| 3. | Посещение уроков у учителей - предметников. Отчет о посещенииРасскажи о наболевшем, о работе в классах, сложности и проблемы. | январь | Зам. директора по НМР или УВР Методист |
| 4. | Декада молодого учителя. Посещение администрацией уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи.Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым. | февраль-март | Администрация школы |
| 5. | Участие в работе МО | в течение года |  |
| 6. | Участие в конференциях, семинарах различного уровня | втечение года |  |
| 7. | Участие в предметных декадах | январь- май |  |
| **3 год** |
| 1. | Теоретический семинар «Классное руководство.Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся» Консультации по ведению школьной документации. | сентябрь | Зам. директора по ВР МО классных руководителей Зам. директора по НМРили УВР. |
| 2. | Практикум «Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми» Психологический тренинг«Развитие саморегуляции» | ноябрь | Зам. директора по НМР или УВР.Психологи |
| 3. | Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Моя педагогическая профессия» | декабрь февраль | Зам. директора по НМР или УВР. |
| 4. | Круглый стол «Методическая выставка достижений молодого учителя» | март | Зам. директора по НМР или УВР. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажёра».Конкурс «Открой себя, педагог!» | март апрель | Зам. директора по НМР или УВР. |
| 6. | Участие в работе МО | в течение года |  |
| 7. | Участие в конференциях, семинарах различного уровня | в течение года |  |
| 8. | Участие в предметных декадах | январь- май |  |

***Приложение 6***

## Примерный план работы Школы молодого педагога (2)

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

## Задачи:

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

## Прогнозируемые результаты:

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

компетентность через самообразование.

## Формы работы:

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

## Основные виды деятельности:

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

## Планирование работы

1. **год Этап - теоретический (адаптационный)**

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

## Задачи:

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

**Прогнозируемыйрезультат**: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации,

владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

## Формы работы:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | до 3 сентября | Заместительдиректора по НМР или УВР |
| 2 | Знакомство молодых специалистов с коллективом образовательной организации | сентябрь | Заместительдиректора по НМР или УВР |
| 3 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 5 сентября | Директор |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4 | Первичное анкетирование молодых специалистов. Анализ анкет | до 10 сентября | ПсихологЗаместительдиректора по НМР или УВР |
| 5 | Занятие ШМП №1.Нормативно-правовая документация,регламентирующая деятельность педагога. Понятия«стандарт», «планируемые результаты», «программа»,«календарнотематическоепланирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов. | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР |
| 6 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | сентябрь, втечение месяца | Зам. директора по НМР или УВР |
| 7 | Составление перспективных индивидуальных планов молодых специалистов | сентябрь, втечение месяца | Молодые специалисты, зам. директора по НМР или УВР |
| 8 | Занятие ШМП № 2.Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков. | октябрь | Зам. директора по НМР или УВР |
| 9 | Посещение молодыми специалистами уроков опытных педагогов, обсуждение | октябрь | Зам. директора по НМР или УВР, молодые специалисты |
| 10 | Занятие ШМП № 3.Самоанализ урока (занятия, мероприятия). Критерии самоанализа урока/мероприятия. Схемы самоанализа | декабрь | Зам. директора по НМР или УВР |
| 11 | Выбор молодым педагогом темы по самообразованию |  | Молодые специалисты, зам. директора по НМР или УВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12 | Взаимопосещение молодыми педагогами и наставниками уроков. Обсуждение, самоанализ, анализ. | Декабрь | Зам. директора поНМР или УВР, молодые специалисты |
| 13 | Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики затруднений, выявления и предупреждения ошибок вработе. | январь, втечение месяца | Зам. директора по НМР или УВР |
| 14 | Заседание круглого стола молодых педагогов и их наставников. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие. | январь | Зам. директора по НМР или УВР, психолог, социальный педагог |
| 15 | Занятие ШМП № 5.Требования к анализу урока. Схемы анализа урока. Составление карты анализа урока. Анализ методических разработок уроков (занятий, мероприятий) | февраль | Зам. директора по НМР или УВР |
| 16 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока | март | Зам. директора поНМР или УВР, молодые педагоги |
| 17 | Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовностиучителя к работе в условиях образовательной организации | апрель | Педагог- психолог. Зам .директора по НМР или УВР |
| 18 | Повторное анкетирование молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений,определение степени комфортности учителя в коллективе.Анализ первичных и повторных анкет. | май | Педагог- психолог. Зам .директора по НМР или УВР |
| 19 | Заседание ШМП № 6. Подведение итогов работы за год.Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | май | Зам.директора по НМР или УВР, молодые специалисты, учителя- наставники |
| 20 | Составление отчета работы ШМП за учебный год. | июнь | Зам. директора поНМР или УВР |

## год Этап - теоретико-апробационный (проектировочный)

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

## Задачи:

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

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

## Формы работы:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | до 3 сентября | Зам. директора по НМР или УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на«входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | до 10 сентября | Педагог-психолог |
| 4 | Занятие ШМП №1. Составлениекалендарно-тематического планирования по предмету. Составление плана посамообразованию. | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР, руководитель МО |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | сентябрь, в течение месяца | Зам. директора по НМР или УВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6 | Занятие ШМП №2. Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого- педагогической характеристики класса.Составление воспитательного плана работы | Октябрь | Зам. директора по ВР, педагог- психолог |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | октябрь | Зам. директора по НМРили УВР, наставник, молодые специалисты |
| 8 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | ноябрь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник, молодые специалисты |
| 9 | Лекторий «Психологопедагогическая культура учителя» | декабрь | Педагог-психолог |
| 10 | Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изученияработы молодого специалиста за определенный период времени | январь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник |
| 11 | Занятие ШМП №3. Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования | январь | Зам. директора по НМР или УВР |
| 12 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | февраль | Зам. директора по НМР или УВР, наставник, молодые специалисты |
| 13 | Занятие ШМП №4. Портфолио учителя.Использование учебно -дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. | фарт | Зам. директора по НМР или УВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 14 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | март | Зам. директора по НМРили УВР, наставник, молодые специалисты |
| 15 | Проведениеоткрытогоурока/внекласс ного мероприятия в рамках предметной декады УМО- | по графику декад УМО | Зам. директора по НМР или УВР, молодые специалисты |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на выходе» | май | Педагог-психолог |
| 17 | Заседание ШМП №5, Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новыйучебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | май | Зам. директора по НМР или УВР, молодые специалисты, наставник |
| 18 | Составление отчета работы ШМС за учебный год. | июнь | Зам. директора по НМР или УВР |

## год Этап - апробационный (контрольно-оценочный)

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

## Задачи:

* сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
* сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и

развития;

* сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием. **Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать собственную и ученическую деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

## Формы работы:

* индивидуальные, групповые консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытые уроки, внеклассные мероприятия;
* выступления на педсоветах.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год | до 3 сентября | Зам. директора по НМР или УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на«входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | до 10 сентября | Психолог |
| 4 | Занятие ШМП №1. Понятия «Элективныекурсы», «Прикладные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторскойпрограммы элективных, прикладных, факультативных | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР, психолог |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | сентябрь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник |
| 6 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады МО | по графику декад МО | Зам.директора по НМР или УВР, молодые специалисты |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | октябрь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник, молодые специалисты |
| 8 | Занятие ШМС №2. Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми | ноябрь | Зам.директора по НМР или УВР,педагог-психолог |
| 9 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | ноябрь | Зам. директора по НМР или УВР, наставник,молодыеспециалисты |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 10 | Занятие ШМП №3. Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания | январь | Зам.директора по НМР или УВР |
| 11 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | январь | Зам. директора по НМР или УВР, молодые специалисты |
| 12 | Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный периодвремени | февраль | Зам. директора по НМР или УВР, наставник |
| 13 | Проведение открытого классного часа | март | Молодые специалисты, зам.директора, наставник |
| 14 | Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления) | апрель | Зам. директора по НМР или УВР |
| 15 | Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений. | май | Педагог-психолог |
| 16 | Заседание ШМП №4. Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста.Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи | май | Зам. директора по НМР или УВР, наставники |
| 17 | Составление отчета работы ШМС за учебный год. | июнь | Зам. директора по НМР или УВР |

***Приложение 7***

**Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста**

**Методическая тема МБОУ**

**Методическая тема МОУ**

**Методическая тема педагога**

**На 202** **- 202 учебные года**

Цель:

Задачи:

1.

2.

3.

Ожидаемые результаты:

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей)
2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)
3. Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по

 , знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков)

***Приложение 8***

## База данных по молодым специалистам

Форма 1

## Качественный состав молодых специалистов

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО****молодого специалиста** | **Должность, с какого****времени на****этой должности** | **Дата рожден ия** | **Образование, учебное****заведение, специальность по диплому** | **Пед. стаж** | **Возраст** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Форма 2

## Список молодых специалистов по уровням подготовленности

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

Форма 3

## Наставники молодых специалистов

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

***Приложение 9***

## Общие положения

**Примерное Положение о портфолио педагога**

* + 1. Настоящее Положение разработано с целью повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников школы.
		2. Портфолио - это индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются личные профессиональные достижения учителя (педагогического работника) школы в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие единого образовательного пространства, проектируется его собственное профессиональное развитие.
	1. Портфолио учителя является одним из факторов системы поощрения и влияет на стимулирующую часть выплат работнику образовательной организации.
	2. Основными целями ведения портфолио педагогическим работником являются:
		+ выявление уровня профессионализма учителя (педагогического работника);
		+ справедливая и объективная оценка деятельности педагогического работника всеми категориями участников образовательного процесса: администрацией, педагогическим коллективом, учащимися и их родителями (законными представителями);
		+ обобщение и систематизация передового педагогического опыта;
		+ рефлексия учителем (педагогическим работником) собственной педагогической деятельности;
		+ определение направлений и путей профессионального роста и развития педагогического работника;
		+ общественное признание достижений педагогического работника.

## Структура и содержание портфолио

* + 1. Портфолио должно состоять из следующих разделов.

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

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

* + - * ФИО учителя, число, месяц и год рождения (титульная страница).
			* Место работы.
			* Занимаемая должность.
			* Направления деятельности.

## Раздел 2. Образование и повышение квалификации

***Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагоги.*** 1. Какое образовательное учреждение закончил(а) и когда.

1. Полученная специальность.
2. Трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном общеобразовательном учреждении.
3. Повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов).
4. Копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней.
5. Наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма.
6. Дипломы различных конкурсов.
7. Другие документы по усмотрению учителя.

## Раздел 3. Научно-методическая деятельность.

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

1. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем образовательной программы и комплекта учебно-методической литературы.
2. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки образовательных результатов.
	1. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе и информационно- коммуникационных, технологий обучения детей с проблемами развития и т.п.
	2. Использование здоровьесберегающих компонентов в обучении.
	3. Работа в методическом объединении, экспертных советах, сотрудничество с методическим центром, другими учреждениями.
	4. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах. 7. Участие в методических и предметных неделях.

8. Организация и проведение семинаров, «круглых столов», мастер-классов, предметных

олимпиад, конкурсов, конференций и т.п..

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

1. Проведение научных исследований.
2. Разработка авторских программ, элективных курсов.
3. Подготовка творческого отчета, реферата, доклада, статьи.
4. Другие документы.

## Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету.

1. Творческие работы, рефераты, учебно-исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету.
2. Победители олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных марафонов и др.
3. Сценарии внеклассных мероприятий, фотографии и видеозаписи проведенных мероприятий (выставки, предметные экскурсии, брейн-ринги...)
4. Программы кружков и факультативов.
5. Другие документы.

## Раздел 5. Результаты педагогической деятельности.

1. Материалы с результатами освоения обучающимися образовательных программ и сформированности у них ключевых компетентностей по преподаваемому предмету.
2. Сравнительный анализ деятельности педагогического работника за 3 года на основании:
	* тестов обученности;
	* контрольных срезов знаний;
	* участия воспитанников в школьных, районных, областных, всероссийских олимпиадах,

конкурсах и т.д.

* + результатов участия учащихся в социально-значимых проектах и акциях различной направленности;
	+ результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся.
1. Сведения о результатах сформированности у учащихся ключевых компетенций. 4. Наличие медалистов.

5. Поступление в вузы по специальности и т.п.

***Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности учителя (педагогического работника) школы за определённый период (4 - 5 лет) перед аттестацией работника на квалификационную категорию.***

## Раздел 6. Результаты мониторинга профессиональнойдеятельности педагогического работника

Этот раздел состоит из разнообразных материалов по анализу, оценке и самооценке профессиональной деятельности учителя (педагогического работника) по направлениям:

* личность учителя (педагогического работника);
* педагогическая деятельность;
* педагогическое общение.

## Раздел 7. Публикации, отзывы.

1. Статьи, напечатанные в профессиональных периодических изданиях, сборниках и т.п.
2. Тезисы выступлений, доклады на профессиональных конференциях, семинарах, заседаниях методического объединения.
3. Отзывы коллег, администрации, возможно, родителей, учащихся. Представляются в виде

текстов-заключений, рецензий, резюме, рекомендательных писем.

## Раздел 8. Выполнение функции классного руководителя.

1. Формирование и обновление базы данных по итогам учебновоспитательного процесса с выведением рейтинга учащихся в целом и по предметам:
2. Работа с родителями.
3. Выявление уровня развития детского коллектива.
4. Анализ результативности деятельности классного руководителя (динамика уровня воспитанности, коммуникативной компетентности учащихся и т.п.);

## Раздел 9. Факты, достойные упоминания.

В этом разделе помещается то, что не подходит ни в один из указанных разделов: публикации об педагогическом работнике в печати, известные имена выпускников и тому подобное.

2.2. Педагог может по своему усмотрению переименовывать разделы портфолио, оставляя тематику разделов инвариантным.

## Деятельность учителя по созданию портфолио.

* 1. Портфолио педагога оформляется в папке-накопителе. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться.
	2. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой педагог.
	3. Портфолио педагога служит основанием для участия в различных конкурсах, для аттестации на квалификационную категорию, для распределения стимулирующих части оплаты труда.

***Приложение 10***

## Примерная карта оценки эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов общеобразовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Критерии | Результат (молодые педагоги) | Результат (в целом по школе) | Результат в сравнении(ниже-выше- науровне) |
| Успеваемость по классу | 100% |  |  |  |
| Качество знаний | Не менее 50% |  |  |  |
| Мотивация к педагогиче ской деятельности (методика К.Замфир в модификации А. Реана) | Внутрення я, внутрення яположительная |  |  |  |
| Знание нормативноправовой базы | Полное |  |  |  |
| Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность | Не менее 20% |  |  |  |
| Организация взаимодействия с родителями и учащимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изуча по методике СтепановаЕ.Н.») | Не менее 2,7 баллов |  |  |  |
| Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер- классов, открытых уроков) | Активное посещение, отсутствие только по уважитель нойпричине |  |  |  |
| Эффективность урока с позиции личностно - | баллов |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ориентированногоподхода |  |  |  |  |
| Эффективность урока с позиции системно - деятельностного подхода | баллов |  |  |  |
| Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года) | Системати ческое пополнени е разделов |  |  |  |
| Эфективность профессиональной деятельности(мониторинг) | баллов |  |  |  |
| Профессиональная компетентность (мониторинг) | баллов |  |  |  |
| Г отовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (пометодике В. И. Андреева). | баллов |  |  |  |
| Уровень готовности к инновационной деятельности |  |  |  |  |
| Уровеньсамоудовлетворённости педагогическойдеятельностью |  |  |  |  |

***Приложение 11***

***Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации***

***молодых специалистов***

Критерии:

* + 1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
		2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
		3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в

образовательном учреждении для их более успешной адаптации

* + 1. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

## Анкета № 1

***Уважаемые педагоги!***

***Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.***

* + - 1. ........................................................................................................................

Нравиться ли Вам работать в данном образовательном учреждении? Почему? ...

* + - 1. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?
				* Хорошее
				* Доброжелательное
				* Удовлетворительное
				* Плохое
				* Безразличное

Почему? .........................................................................................................................

* + - 1. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?
				* да
				* нет
				* не совсем
			2. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.
			3. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?
				* Организация и проведение учебных занятий
				* Отсутствие дисциплины в классе
				* Отношения с коллегами
				* Отношения с родителями
				* Проведение классных мероприятий
				* Проведение родительских собраний
				* Организация процесса самообразования
				* Другие трудности ................................................................................................
			4. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:
				* Выделена рабочая зона
				* Своевременное методическое информирование
				* Удобное время работы методического кабинета
				* Помощь опытных педагогов
				* Гибкий режим работы
				* Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
				* Доброжелательная атмосфера в коллективе
			5. Как складываются Ваши отношения с коллективом:
				* С первого дня не обращают внимание
				* Настроены не дружелюбно
				* Не хотят помогать
				* Приняли доброжелательно
				* Оказывают моральную поддержку
				* Оказывают практическую помощь
				* Приглашают на занятия
				* Помогают решать педагогические задачи
				* Рекомендуют методы и примы
				* Делятся опытом
				* Ждут от Вас практических советов
				* Не нуждаетесь в помощи коллег

## Анкета №2

***Уважаемые педагоги!***

***Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.***

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:
	* Первый месяц
	* Первые 3 месяца
	* Первые полгода
	* Первый год
	* Нужна до сих пор
2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?
	* Директор
	* Завуч
	* Наставник
	* Коллеги
	* Методисты
	* Друзья по педагогическому университету
	* Преподаватели педагогического университета
	* Никто не помогает
3. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?
4. Как часто директор и завуч приходят к Вам в класс, чтобы
	* отметить положительные результаты, похвалить
	* найти недостаток в работе
	* помочь разобраться в неудачах
5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
	* Рассчитываете на свой опыт и знания
	* Консультируетесь с коллегами - Обращаетесь к завучу
	* Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
	* Самообразовываетесь
	* Другое ................................................................................................................

## Анкета № 3 по определению степени эмоциональной комфортности

***Уважаемый коллега!***

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?
	* да, процесс адаптации был трудным и долгим
	* нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
	* никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
	* затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией? - полностью удовлетворен
	* скорее удовлетворен, чем нет - затрудняюсь ответить
	* скорее не удовлетворен, чем удовлетворен - полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда? (да, не очень, нет)
	* набором и содержанием учебного процесса - организацией воспитательного процесса
	* своими результатами работы
	* качеством преподавания предмета
	* обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией
	* технической оснащенностью аудиторий
	* отношением с коллегами
	* отношениями с наставником
	* сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи
	* материально-техническими условиями работы
	* условиями питания в образовательном учреждении - взаимоотношениями с классом
	* взаимодействием с родителями учеников
	* взаимодействием с руководством образовательного учреждения
	* возможностями творческой самореализации
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли? - Наставник
	* Коллеги
	* руководитель образовательного учреждения
	* заместители руководителя образовательного учреждения - руководитель методического объединения
	* мероприятия, проводимые в образовательном учреждении - друзья, подруги, знакомые
	* никто и ничто
	* консультации в сообществе «Молодому учителю» - другое
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период? - недостаток свободного времени
	* перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
	* недостаточный уровень профессиональной подготовки
	* неумение организовать себя - особых проблем не было
	* нехватка средств, не умение их расходовать - отсутствие привычного круга общения
	* невозможность найти занятие по душе, интересное дело - мало внимания со стороны руководства, наставника
	* низкая техническая оснащенность аудиторий - плохие санитарногигиенические условия
	* сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
	* невнимание родителей
	* другое
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе? - коллектив доброжелателен ко мне
	* всем все равно
	* настороженное отношение
	* отношение враждебное

## Анкета №» 4 по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

|  |  |
| --- | --- |
| В каком настроении вы обычно приходите на работу? | а) хорошем |
| б) безразличном |
| в)плохом |
| Вы рассматриваете возможность смены места работы? | а) нет |
| б) только когда сталкиваюсь трудностями |
| в) да |
| Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении? | а) да |
| б) только догадываюсь |
| в) нет |
| Какие у вас отношения с учащимися класса? | а) отличные |
|  | б) они мне безразличны |
|  | в) мы не понимаем друг друга |
| Насколько вы успели интегрироваться в педагогическийколлектив? | а) сдружился с большей его частью |
| б) затрудняюсь ответить |
| в) практически ни с кем не общаюсь |
| Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации? | а) ни разу не попадал |
| б) попадаю крайне редко |
| в) постоянно |
| Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности? | а) да. постоянно |
| б) иногда |
| в) нет. моими делами никто не интересуется |
| Удовлетворены ли вы результатами своего труда? | а) да |
| б) не всегда |
| в) нет |
| Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка? | а) да |
| б) не всегда |
| в) нет |
| Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности? | а) да |
| б) затрудняюсь ответить |
| в) нет |
| Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы | а) остался здесь |
| б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы |
| в) ушел бы, не задумываясь |

***Приложение 12***

***Комплекс анкет для изучения затруднений педагогов на начальном этапе***

***профессиональной карьеры***

**Анкета№ 1** (Авторы: С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

***Уважаемые коллеги!***

***Данный опрос проводится с целью организации сопровождения учителя/ воспитателя на начальном этапе профессиональной карьеры, содействия его профессиональному росту и развитию.***

***Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.***

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведённых ниже вариантов отметьте три, которые могут вызывать у вас наибольшие сложности:** |
| А) | подготовка урока |
| Б) | проведение урока |
| В) | подготовка внеурочного мероприятия |
| Г) | проведение внеурочного мероприятия |
| Д) | отношения и общение с учащимися |
| Е) | отношения и общение с коллегами |
| Ж) | отношения и общение с администрацией |
| З) | отношения и общение с родителями |
| И) | собственные состояния, самочувствие, переживания |
| К) | другое (напишите, что) |
| **2.** | **При подготовке урока или внеурочного мероприятия значительными трудностями для вас являются (отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | недостаток теоретических знаний |
| Б) | дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков ивнеурочных мероприятий |
| В) | сложности в поиске и подготовке презентационных материалов |
| Г) | распределение времени на различные виды работы |
| Д) | ограниченный репертуар методических приёмов, техник, способов работы |
| Е) | нехватка времени на подготовку |
| Ж) | опасение допустить теоретическую или методическую ошибку |
| З) | отсутствие возможности обратиться за советом и помощью к коллегам |
| И) | другое (напишите, что) |
| **3.** | **При проведении урока или внеурочного мероприятия вы часто сталкиваетесь****(отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | с отсутствием у детей желания учиться |
| Б) | с нарушениями школьниками дисциплины |
| В) | с конфликтными взаимоотношениями школьников между собой |

|  |  |
| --- | --- |
| Г) | с отсутствием контакта с ребёнком |
| Д) | со сложностью выстраивания оптимальной дистанции в общении с учащимися |
| Е) | с провокациями и агрессией школьников в адрес педагога |
| Ж) | с собственным волнением, тревожностью, растерянностью, злостью и т.д. |
| З) | с трудностями проведения самоанализа занятия |
| И) | с оцениванием результатов учебной и внеурочной деятельности учащихся |
| К) | с организационными затруднениями: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем |
| Л) | с несоответствием запланированных видов работы и полученных результатов |
| М) | с трудностями работы с детьми разного уровня развития и подготовки (с ОВЗ, одарёнными, леворукими и т.д.) |
| Н) | другое (напишите, что) |
| **4.** | **В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют (отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | подготовка и проведение родительских собраний |
| Б) | подготовка и проведение мероприятий (семинаров, методических объединений, конференций, выставок, смотров и конкурсов) |
| В) | планирование работы (составление поурочных, тематических, календарных и иных планов), подготовка отчётов |
| Г) | классное руководство |
| Д) | ведение журнала и электронного дневника |
| Е) | выполнение поручений администрации |
| Ж) | другое (напишите, что) |
| **5.** | **Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает (отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | доступности коллег для общения |
| Б) | компетентных профессиональных рекомендаций |
| В) | принятия, эмоциональной поддержки и дружелюбия |
| Г) | оптимальной дистанции в общении с коллегами |
| Д) | уважительного отношения к себе |
| Е) | ощущения себя частью педагогического коллектива, своей включённости в него |
| Ж) | другое (напишите, что) |
| **6.** | **Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи (отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | со стилем руководства |
| Б) | с отсутствием возможности поделиться своими проблемами и быть выслушанным |
| В) | с недостаточным содействием в решении профессиональных трудностей |
| Г) | с ограничением ваших инициатив |
| Д) | с излишней бюрократизацией деятельности образовательной организации |

|  |  |
| --- | --- |
| Е) | с нагрузкой, вызванной большим количеством заданий и поручений |
| Ж) | с составлением графика работы: расписания, дежурств, отпусков и т.д. |
| З) | с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс: мебели, наглядностей, лабораторного |
| И) | с распределением стимулирующей части заработной платы |
| К) | другое (напишите, что) |
| **7.** | **Во взаимоотношениях с родителями вас больше всего озадачивает (отметьте не более трёх вариантов ответа):** |
| А) | убеждённость родителей, что их ребёнок самый лучший |
| Б) | непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении |
| В) | отношение к учителю как к специалисту, оказывающему услугу |
| Г) | обвинение педагога в предвзятости по отношению к ребёнку |
| Д) | обвинение педагога в профессиональной некомпетентности |
| Е) | невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога |
| Ж) | «выпрашивание» у педагога отметок своему ребёнку |
| З) | враждебность по отношению к педагогу |
| И) | отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка |
| К) | другое (напишите, что) |
| **8.** | **Отметьте три варианта форм работы Центра сопровождения молодых педагогов, которые лично для вас будут наиболее предпочтительны:** |
| А) | лекционные и практические занятия |
| Б) | специализированная профессиональная образовательная программа |
| В) | тренинги профессиональных умений, личностного роста |
| Г) | консультации (в т.ч. психологические) |
| Д) | супервизия профессиональной деятельности |
| Е) | встречи с коллегами в неформальной обстановке |
| Ж) | выпуск специализированной методической литературы |
| З) | сообщества молодых педагогов |
| И) | организация общения педагогов через социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Twitter, Одноклассники и т.д.). |
| К) | виртуальная методическая копилка |
| Л) | другое (напишите, что) |
| **9.** | **Укажите наиболее значимые для вас составляющие профессиональной деятельности, в которых вы хотели бы повысить свою компетентность:** |
| А) | нормативно-правовая база образовательного процесса |
| Б) | организация образовательной деятельности в соответствии со ФГОС и Профессиональным стандартом педагога |
| В) | применение информационных технологий в образовании |
| Г) | культура речи педагога |
| Д) | психология субъектов образовательных отношений |

|  |  |
| --- | --- |
| Е) | современные педагогические технологии |
| Ж) | вопросы воспитания в современной школе |
| З) | реализация инклюзивного и специального образования |
| И) | современные методики преподавания учебного предмета |
| К) | другое (напишите, что) |

***Обработка результатов***

По каждому варианту ответов подсчитывается доля (в %) выбравших его педагогов. После этого осуществляется ранжирование затруднений по степени актуальности (значимости) в соответствии со следующей шкалой (см. Таблица):

* нулевой ранг присваивается затруднениям, набравшим до 10% выборов. Такие затруднения определяются как незначимые либо как не идентифицированные педагогами;
* первый ранг (от 11 до 30% выборов) - затруднения являются вполне определёнными

педагогами, но недостаточно актуальными для них;

* второй ранг (от 31 до 50% выборов) - затруднения оцениваются как вполне определённые и достаточно актуальные для педагогов;
* третий ранг (более 50% выборов) - затруднения являются высоко актуальными для

педагогов.

## Определение степени актуальности затруднений молодых педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ранг** | **%****выборов** | **Степень актуальности затруднения** |
| 0 | До 10% | затруднение либо не значимо, либо не идентифицировано, либо непонятна формулировка |
| 1 | 11 - 30 % | затруднение определено, но недостаточно актуально |
| 2 | 31 - 50 % | затруднение определено и актуально |
| 3 | Более 50 % | высокая степень актуальности затруднения |

**Анкета № 2 для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов**

(С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова)

Данная анкета предназначена для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов 1-го года работы. Анкета рассчитана на получение информации по трём основным блокам профессиональных затруднений:

1. Затруднения, вызванные взаимоотношениями с коллегами, учениками и родителями

обучающихся (вопросы 1 - 5).

1. Затруднения, связанные с условиями осуществления профессиональной деятельности (вопросы 6 - 10).
2. Затруднения, касающиеся внутреннего состояния и самооценки молодого педагога

(вопросы 11 - 15).

Вопрос 16 является открытым и служит для уточнения характера затруднений, приоритетных для педагога.

***Уважаемый коллега! Данный опрос проводится с целью изучения условий вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим вас ответить на вопросы анкеты, используя 4-балльную шкалу:***

1. - определённо «да»
2. - скорее «да», чем «нет» 2 - скорее «нет», чем «да» 1 - определённо «нет»

**Год окончания вуза (колледжа):**  **Стаж педагогической деятельности:**  **Пол:** М / Ж (подчеркнуть)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Утверждение** | **Балл** |
| 1. | Доброжелательно ли вас приняли в педагогическом коллективе? |  |
| 2. | Получаете ли вы необходимую поддержку от коллег и администрации образовательного учреждения, когда вы в ней нуждаетесь? |  |
| 3. | Можете ли вы открыто высказывать руководству и коллегам свои идеи,предложения, просьбы? |  |
| 4. | Легко ли вам находить «общий язык» с детьми на уроке и за его пределами? |  |
| 5. | Возникают ли у вас сложности в общении с родителями учеников? |  |
| 6. | Достаточна ли информационная и методическая обеспеченность вашей деятельности? |  |
| 7. | Ощущаете ли вы необходимость в поддержке в оформлении документации (подготовке рабочей программы, конспекта занятия, учебно-тематическогоплана, заполнении журнала и т.д.)? |  |
| 8. | Обеспечены ли вы собственным рабочим местом? |  |
| 9. | Устраивают ли вас условия труда (оснащённость рабочего места, режим работы, |  |
| 10. | Устраивает ли вас размер заработной платы? |  |
| 11. | Часто ли вы чувствуете свою профессиональную компетентность? |  |
| 12. | Ощущаете ли вы свою значимость, востребованность как педагога? |  |
| 13. | Часто ли у вас возникает чувство успешности на работе? |  |
| 14. | Определены ли вами основные перспективы в профессиональной деятельности и |  |
| 15. | Сможете ли вы осуществить свои жизненные планы в данном образовательном |  |
| 16. | Назовите три основные трудности, препятствующие успешности вашей |  |
|  | А) |  |
|  | Б) |  |
|  | В) |  |

После анкетирования выявляются наиболее высокие и низкие показатели по каждому пункту - это позволяет определить наиболее и наименее значимые затруднения педагога (в случае группового анкетирования данные предварительно усредняются).

Затем данные суммируются по каждому блоку затруднений. Это позволяет охарактеризовать содержание и оценить выраженность затруднений. На этом основании можно предложить молодому педагогу релевантные меры поддержки и сопровождения.