

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете школы
протокол № 5
от « 04 » декабрь 20 20 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета Учреждения
протокол № 4
« 23 » ноябрь 20 20 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
Учреждения
протокол № 4
от « 04 » декабрь 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ ООШ №4
Таянчин В.П.
« 04 » декабрь 20 20 г.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕ
ЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "
ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕ
ЛЬНАЯ ШКОЛА № 4"**

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ *
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4*
DN: E=genial77@yandex.ru, STREET="ул.
Космопольская, д. 32А", С=RU, S=42 Кемеровская
область - Кузбасс, L=Междуреченск, G=Людмила
Владимировна, SN=Толкачева, Т=Директор, OU=0,
O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ **
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №
4**", SNILS=04567015656, OGRN=1104214001946,
INNLE=4214032494, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ **ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4**"
Основание: я подтверждаю этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-12-02 16:30:18
Foxit Reader Версия: 9.7.1

Программа профессионального развития молодого специалиста

Актуальность разработки программы

Поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации образовательной политики, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Нормативно - правовая основа разработки программы

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» (далее по тексту — программа) разработана на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основанная общеобразовательная школа №4» (далее по тексту — Учреждение) г. Междуреченска в соответствии со следующими нормативными документами:

- распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- приказом МКУ УО от 20.10. 2020 № 644 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам»;

- письмом МКУ УО от 02.11.2020 № 01/15-4352 «Методические рекомендации по проведению мониторинга процесса реализации программы наставничестве в образовательной организации Кемеровской области Кузбасса»;

- планом мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества в Учреждении;

- приказом Учреждения от 04.12.2020 № 125 «О внедрении целевой модели наставничества».

Цель и задачи программы

Программа направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа рассчитана на 3 года. Именно на этот срок устанавливается статус молодого специалиста и в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами за ним закрепляется наставник.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом вне зависимости от должности и направления деятельности.

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

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

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

Применяемые формы наставничества и технологии

Формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Формы работы, которые будут применяться в данной программе, определены приоритетными направлениями развития учреждения и личными дефицитами молодого специалиста.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Формы и методы работы с молодыми специалистами: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки и внеклассные

мероприятия, тематические педсоветы и семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Деятельность наставника и молодого специалиста

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Наставник обязан:

разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;

ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности Учреждения, условиями труда, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

присутствовать на уроках и внеурочные мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;

приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;

способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;

личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

Наставник имеет право:

осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством Учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, выносить предложения на Совет Учреждения, директору Учреждения о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия директора Учреждения привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

Наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в Учреждении.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в Учреждении.

Молодой специалист имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;
вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в Учреждении;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством о смене наставника.

Молодой специалист обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности Учреждения, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Этап 1 (первый год)

Адаптация молодого специалиста

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия первого этапа направлены на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

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

Этап 2 (первый-второй год)

Профессиональное развитие молодого специалиста

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

На данном этапе необходимо посетить 10-15 занятий молодого педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам адаптации наставник совместно с молодым специалистом составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Примерны перечень мероприятий:

- Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
- Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
- Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на год.
- Обсуждение новинок методической литературы по предметам
- Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
- Планирование работы классного руководителя.
- Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы»
- Обсудить контроль оценки знаний учащихся.
- Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
- Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
- Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
- Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Этап 3 (второй-третий год)

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 второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста.

Сроки	Мероприятие	Ожидаемый результат
1 год реализации программы		
1 этап. Адаптация молодого специалиста		
Сентябрь	Микроисследование «Мотивация профессиональной деятельности молодых специалистов» (методика К. Замфир)	Карта индивидуального сопровождения молодого специалиста и карта владения навыками самостоятельной работы. Рекомендации по повышению показателей внутренней мотивации и снижению отрицательной мотивации. Определение темы самообразования молодого специалиста с прогнозируемыми результатами деятельности
	Анализ ООП ОО, рабочих программ учебных предметов и курсов, в т.ч. система оценивания	Знание нормативных и правовых документов в сфере образования
	Инструктаж о проведении стартовых контрольных работ и их оцениванию	Знание критериев оценки контрольных работ, технологии управления их результатами
	Инструктаж о ведении школьной документации	Знание нормативных и правовых документов в сфере образования

Октябрь	Консультации по основным вопросам образовательного процесса с обменом мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту	Снятие эмоционального напряжения, выработка алгоритмов действий в различных профессиональных ситуациях
	Взаимопосещение уроков	Анализ урока в соответствии с разработанной в ОО картой Принятие единых требований к организации образовательной деятельности в ОУ
Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста		
Ноябрь	Диагностика выявления уровня удовлетворенности молодого специалиста началом работы в ОО	Оценка эмоционального состояния молодого специалиста, уровня его адаптации в коллективе, в профессии
	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям. Разработка индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста
	Посещение уроков, курсов внеурочной деятельности с целью оказания методической помощи по работе с неуспевающими ⁷	Выстраивание работы с неуспевающими учащимися по итогам 1 четверти по критериям, принятым в ОО
	Совместное конструирование учебных занятий с учетом использования современных педагогических технологий	Выявление проблем в методике преподавания предмета, владении конструирования и прогнозирования образовательной деятельности
	Совместное планирование родительского собрания	Разработка подходов в организации работы с родителями
	Мастер-класс по подготовке детей к конкурсам и олимпиадам	Активизация деятельности молодого специалиста с одаренными детьми
Декабрь	Диагностика оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем—наставником"	Выявление дефицитов в профессиональной деятельности молодого специалиста. План мероприятий по их устранению
	Посещение молодым специалистом открытых уроков других учителей	Поиск эффективных методик, форм, приемов работы, усвоение требований к организации образовательной деятельности в ОУ
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Январь	Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства	Систематизация методического материала, повышение самооценки молодого специалиста, подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию

	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
Февраль	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Март	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
Апрель	Разработка персонального сайта учителя	Систематизация методического материала, накопленного за учебный год
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Май	Корректировка индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования	Оценка эффективности работы молодого специалиста
	Отчет по итогам наставнической программы'	Оценка качества реализации программы наставничества. Оценка влияния программы на ее участников
2 год реализации программы		
Сентябрь	Выбор приоритетной методической темы для самообразования	Мотивация молодого специалиста к инновационной, творческой профессиональной деятельности. Формирование стремления к карьерному росту
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста	Систематизация методического материала, повышение самооценки молодого специалиста, подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию
Октябрь	Мастер-класс по организации проектно-исследовательской деятельности школьников	Активизация деятельности молодого специалиста по организации проектно-исследовательской деятельности

	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Ноябрь	Публикация материалов в сети Интернет	Систематизация методического материала, повышение самооценки молодого специалиста, подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию
	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
	Совместный открытый урок (занятие) молодого специалиста и наставника	Демонстрация успехов молодого специалиста. Поднятия авторитета среди коллег. Формирование стремления к карьерному росту
	Посещение молодым специалистом открытых уроков других учителей в рамках фестиваля «Открытый урок»	Поиск эффективных методик, форм, приемов работы, усвоение требований к организации образовательной деятельности в ОУ
Декабрь	Посещение молодым специалистом открытых уроков других учителей в рамках фестиваля «Открытый урок»	Поиск эффективных методик, форм, приемов работы, усвоение требований к организации образовательной деятельности в ОУ
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Январь	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста		
Февраль	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Март	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Май	Подготовка аттестационных документов на первую квалификационную категорию	Повышение самооценки молодого специалиста, формирование стремления к карьерному росту

	Отчет по итогам наставнической программы	Оценка качества реализации программы наставничества. Оценка влияния программы на ее участников.
3 год реализации программы		
Сентябрь - октябрь	Участие в городском конкурсе «Педагог года» в номинации «Молодой учитель»	Систематизация методического материала, повышение самооценки молодого специалиста, подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Ноябрь - декабрь	Посещение молодым специалистом открытых уроков других учителей	Поиск эффективных методик, форм, приемов работы, усвоение требований к организации образовательной деятельности в ОУ
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
	Открытый урок молодого специалиста (с разработкой урока совместно с наставником)	Демонстрация успехов молодого специалиста. Поднятия авторитета среди коллег. Формирование стремления к карьерному росту
Январь-февраль	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Март	Отчет по итогам четверти	Текущий контроль за реализацией программы. Организация работы молодого специалиста и наставника по приоритетным направлениям
	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Апрель	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
Май	Реализация мероприятий индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Восполнение дефицитов молодого специалиста, выявленных в ходе работы
	Отчет по итогам наставнической программы	Оценка качества реализации программы наставничества. Оценка влияния программы на ее участников.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по научно-методической работе (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта и собеседование.

Итоговый контроль будет происходить на совещании при директоре.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности молодого специалиста собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа молодых специалистов, закрепившихся Учреждении
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, где работает молодой специалист;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

Карта индивидуального сопровождения молодого специалиста

	вид деятельности	успешно решаю	решаю	затрудняюсь решать
Анализ педагогической деятельности				
1	Умение проводить самоанализ урока			
2	Умение проводить анализ урока другого учителя			
3	Анализ собственного опыта работы			
4	Составление тематического планирования			
5	Составление поурочного планирования			
6	Планирование самообразования			
7	Умение работать с одарёнными детьми и слабоуспевающими.			
II. Владение технологиями современного урока				
8	Дифференцированный подход			
9	Отбор методов и форм			
10	Использование современных образовательных технологий			
11	Организация дисциплины на уроке			
12	Умение использовать разные формы работы с родителями			

Карта владения навыками самостоятельной работы

N		успешно решаю	решаю	затрудняюсь решать
1	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.			
2	Умение делать выводы по обзору литературы, выделить наиболее актуальные проблемы развития детей			
3	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.			
4	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы			
5	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов			
6	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц			
7	Самостоятельное выделение проблемы, теоретических и практических задач ее изучения			
8	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий			
9	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий			
10	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию			

Технологическая карта урока

Тема:

Цель урока:

Результаты:

личностные	метапредметные	предметные
<ul style="list-style-type: none"> ценностное отношение к умению . . ., осознание значимости данного умения для . . .; ценностное отношение к совместной познавательной деятельности 	<p>Познавательные и регулятивные универсальные учебные действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> целеполагание на уровне принятия практической задачи и постановки учебной задачи; моделирование понятия; умение структурировать знание (построение алгоритма) <p>Коммуникативные универсальные учебные действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> умение с достаточно полнотой и точностью выразить свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации; умение управлять поведением партнера — контроль, коррекция, оценка действий партнера 	<p>Базовый уровень - по стандарту и программе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ученик научится. . . <p>Повышенный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> Одним из результатов является возможность научиться . . .

Тип урока:

Оборудование:

Этап урока и его цель	Результат	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Комментарий
<p>1. Организационный момент (самоопределение к деятельности) Цель: <i>организация самооценки обучающимися готовности к предстоящей деятельности на уроке</i></p>				
<p>2.Актуализация знаний Цель: <i>организация восприятия задания обучающимися</i></p>				
<p>3. Введение нового знания. Цель: <i>организация совместного открытия нового знания (продуктивного чтения нового текста, восприятия нового материала и т. п.)</i></p>				

<p>4. Воспроизведение нового знания. (<i>Формулирование нового правила (понятия, факта и др.) Построение алгоритма деятельности по новой норме</i>).</p> <p>Цель: <i>организация совместной деятельности ...</i></p>				
<p>5. Первичное закрепление</p> <p>Цель: <i>организация правильного выполнения задания и проговаривания нового знания в речи</i></p>				
<p>6. Тренинг</p> <p>Цель: <i>организация первичного закрепления построенного алгоритма</i></p>				
<p>7. Рефлексия деятельности на уроке</p> <p>Цель: <i>организовать понимание ценности выполненной деятельности</i></p>				

Схема анализа урока/мероприятия

Учитель _____

Мероприятие _____

Тема _____

Класс _____

Дата проведения занятия _____

Анализ цели урока:

1. Правильность и обоснованность цели урока с учетом:

а) ФГОС (предметные, метапредметные, личностные результаты) и типа урока: соответствует/ не соответствует

б) программных требований и содержания материала: соответствует/ не соответствует

в) необходимого уровня знаний и умений обучающихся: соответствует/ не соответствует

г) места урока в системе уроков по данной теме: соответствует/ не соответствует

2. Целесообразность форм и методов доведения цели до обучающихся: соответствует/ не соответствует

Анализ структуры урока:

1. Соответствие структуры урока его цели и типу: соответствует/ не соответствует

2. Логическая последовательность: без нарушений/ есть нарушения

3. Целесообразность этапов урока и распределения времени на каждый этап:

соответствует/ не соответствует

4. Рациональность отбора содержания образования на каждом этапе: соответствует/ не соответствует

Анализ содержания образования

1. Доступность (соответствует ли уровень изложения материала учителем, уровню понимания содержания учеником): ДА/НЕТ

2. Научность (соответствует ли уровень научного изложения материала учителем, уровню научного изложения содержания в науке): ДА/НЕТ

3. Выделение ключевых аспектов по данной теме: ДА/НЕТ

4. Связь содержания материала с жизнью: ДА/НЕТ

5. Связь содержания материала с потребностями и интересами ученика: ДА/НЕТ

6. Связь содержания материала с ранее пройденным, межпредметные связи: ДА/НЕТ

7. Формирование самостоятельного мышления, активной учебной деятельности (через УУД), познавательных интересов учащихся средствами самого материала урока: ДА/НЕТ

Анализ деятельности учителя

1. Правильность отбора методов, приемов и средств обучения в рамках образовательных технологий с учетом:

а) цели и темы урока: соответствует/ не соответствует

б) образовательной технологии: соответствует/ не соответствует

в) возможностей класса и возможностей самого учителя: соответствует/ не соответствует

д) учебно — материальной базы: соответствует/ не соответствует

2. Разнообразие форм деятельности на уроке: соответствует/ не соответствует

3. Разнообразие методов познания (наблюдение, опыт, поиск информации, сравнение, чтение и др.): соответствует/ не соответствует

4. Применение диалоговых форм общения: ДА/НЕТ

5. Формирование у учащихся новых понятий (как учитель определил новые понятия для данной темы и как определил, являются ли данные понятия для учащихся действительно новыми): соответствует/ не соответствует

б. Актуализация спорных знаний (с применением каких форм учитель работает с разнообразными точками зрения по теме урока)

7. Качественное освоение нового материала (как определяется учителем качество освоения) _____

8.Использование средств обучения (наглядных пособий, ТСО, личностных особенностей обучающихся): ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

9.Организация учителем самостоятельной работы обучающихся (тренировочные упражнения, самостоятельная работа, степень сложности, вариативность, индивидуальный подход к заданиям, инструктаж и пр.): соответствует/ не соответствует

10.Педагогическая техника учителя: темп речи, дикция, эмоциональность изложения, точность использования специальной терминологии, умения в межличностном общении, приемы влияния на обучающихся: соответствует/ не соответствует.

11.Умение создавать психологический комфорт: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

12.Соблюдение гигиенических характеристик рациональной организации урока (плотность урока, число видов учебной деятельности и видов преподавания и их продолжительность, физминутки и др.) соответствует/ не соответствует.

Анализ деятельности обучающихся

1.Активность и работоспособность учащихся на разных этапах урока: соответствует/ не соответствует.

2.Сформированность деятельности учащихся через УУД: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

3.Культура учебной деятельности на уроке и культура межличностных отношений: соответствует/ не соответствует.

4.Выполнение учащимися единых требований:

А) есть ли требования учителя к учащимся при изучении предмета: ДА/НЕТ

Б) соответствуют ли данные требования единым для всех предметников школы: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

5. Наличие навыков самоконтроля, самооценки, сопоставления самооценки с внешней оценкой: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

б.Качество знаний и умений учащихся (глубина, объем, осознанность знаний, умение вычленять главное, применять знания в различных ситуациях, умения самостоятельно приобретать знания, самостоятельность суждений и др.): соответствует/ не соответствует

Анализ домашнего задания

1. По объёму: соответствует/ не соответствует

2. По содержанию: соответствует/ не соответствует

3. По форме: соответствует/ не соответствует

Общие выводы

1. Аргументированная характеристика достоинств урока: творчество, находки, результативность.

2.Недостатки урока, диагностика причин недостатков.

**Диагностика
выявления уровня удовлетворенности молодого специалиста
началом работы**

	Удовлетворенность:	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
	выбранной профессией			
	своим положением в школьном коллективе			
	своим положением в школьном коллективе			
	условиями труда			
	заработной платой			
	перспективой карьерного роста			
	взаимоотношением с наставником			
	качеством оказываемых методических услуг			
	ростом профессионального становления			
	признанием результатов труда коллегами			
	признанием результатов труда администрацией школы			

**Схема анализа деятельности учителя на уроке
по организации работы со слабоуспевающим обучающимся**

Учитель _____

Предмет _____

Тема _____

Класс _____

Дата проведения урока _____

Анализ деятельности учителя

1. Использование различных методов, приемов и средств обучения в рамках образовательных технологий с учетом:

а) возможностей класса и возможностей самого учителя: соответствует/ не соответствует

б) личностной ориентации, связанной с особенностями каждого ученика, с включением его в познавательный процесс, с активизацией индивидуального опыта: соответствует/ не соответствует;

в) подбора учебно-методического комплекта, реализующего принципы личностно-ориентированного обучения: соответствует/ не соответствует;

г) предоставление ребенку свободы выбора при их выполнении и решении, использование наиболее значимых для него способов проработки учебного материала: соответствует/ не соответствует.

2. Дифференциация подхода к обучению при работе на уроке и выполнении домашних заданий:

а) использования вариативных, разноуровневых заданий по степени сложности (достаточный, повышенный);

б) групповые дифференцированные задания с учетом подготовки обучающихся;

в) индивидуальные задания различного уровня сложности по решенным ранее подобным заданиям (примерам).

3. Разнообразие форм деятельности на уроке:

а) задания с выбором ответа;

б) карточки-тренажеры;

в) карточки-конспекты;

г) схемы самоконтроля;

д) карточки-инструкции с алгоритмом выполнения задания;

е) другие (указать какие)

4. Умение создавать психологический комфорт: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

Анализ деятельности обучающихся

1. Активность и работоспособность учащихся на разных этапах урока: соответствует/ не соответствует.

2. Сформированность деятельности учащихся через УУД: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

3. Культура учебной деятельности на уроке и культура межличностных отношений: соответствует/ не соответствует.

4. Выполнение учащимися единых требований:

А) есть ли требования учителя к учащимся при изучении предмета: ДА/НЕТ

Б) соответствуют ли данные требования единым для всех предметников школы:

А/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

5. Наличие навыков самоконтроля, самооценки, сопоставления самооценки с внешней оценкой: ДА/НЕТ/ЧАСТИЧНО.

Общие выводы

1. Аргументированная характеристика деятельности учителя по организации работы со слабоуспевающими обучающимися:

2. Положительные характеристики:

3. Недостатки, диагностика причин недостатков:

Отчётная форма по итогам четверти

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3) Общие сведения по итогам четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

**Диагностика оценивания педагогической деятельности молодого учителя
наставником**

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
	1. Теоретическая готовность к практике преподавания				
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
	2. Методическая готовность к практике преподавания				
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания				
	3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности				
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				

4	Наличие чувства уверенности в себе				
---	------------------------------------	--	--	--	--

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником может осуществляться по следующим критериям:

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
	1 Устойчивое осознанное, активное профессиональное отношение молодого специалиста к роли учителя				
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
	2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством				
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				

3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				