

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 октября 2019 года

№277

***Об утверждении муниципальной программы работы с молодыми специалистами
«Школа молодого педагога» на территории Качканарского городского округа***

С целью развития профессиональных компетенций молодых специалистов, создания условий для профессиональной адаптации начинающих педагогов, Управление образованием Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» на 2020-2022 гг. (прилагается).
2. Направить в образовательные организации муниципальную программу работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» для организации работы с учетом направлений программы.
3. Утвердить план работы с молодыми специалистами на 2019-2020 учебный год (прилагается).
4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Начальник Управления образованием
Качканарского городского округа



М.А. Мальцева

Кузнецова И.Е.
8 (34341)6-23-48

Муниципальная программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»

1. Паспорт Программы

Полное наименование программы	Муниципальная программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» на 2020-2022 гг.
Основания для разработки и корректировки программы	<ol style="list-style-type: none">1. Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 N 792-р);3. Профессиональный стандарт педагога (воспитателя, учителя) (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н.);4. Профессиональный стандарт педагога-психолога (психолог в сфере образования)» (Утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н);5. Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых (Утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 613н);6. Муниципальная программа « Развитие системы образования в Качканарском городском округе» в 2015-2024 гг.» (Утверждена Постановлением Администрации Качканарского городского округа от 08 октября 2014 г. № 1186);7. Нормативно-правовые документы федерального и регионального уровней.
Период реализации Программы	2020-2022 гг.
Миссия Программы	Развитие потенциала молодых специалистов муниципальной системы образования для реализации государственной и региональной политики в сфере образования
Цель Программы	Реализация стратегических задач современного образования по совершенствованию личностных и профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательных организациях Качканарского городского округа
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создание условий для быстрого и продуктивного включения молодых специалистов в образовательный процесс, их активного участия в деятельности и развитии образовательной организации в условиях реализации ФГОС.2. Развитие разнообразных форм взаимодействия молодых педагогов в аспекте повышения функциональной грамотности и овладения психолого-педагогической культурой.3. Привлечение педагогического сообщества города к проблемам

	<p>становления успешного педагога-профессионала.</p> <p>4. Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.</p>
Приоритетные направления	<p>1. Организационно-методическое, информационное и психологическое сопровождение молодых специалистов.</p> <p>2. Организация наставничества на базе образовательных организаций в процессе повышения профессиональной компетентности молодых специалистов.</p> <p>3. Повышение функциональной грамотности и овладение культурой молодыми специалистами в соответствии с современными требованиями Профессионального стандарта педагога.</p> <p>4. Совершенствование системы непрерывного профессионального образования молодых специалистов.</p> <p>5. Мониторинговая деятельность по определению границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов.</p> <p>6. Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников.</p> <p>7. Использование Интернет-ресурсов в работе с молодыми специалистами.</p> <p>8. Организация работы с молодыми специалистами на опорной методической площадке на базе МОУ Лицей №6.</p> <p>9. Анализ работы с молодыми специалистами на школьном и муниципальном уровнях.</p> <p>10. Вовлечение молодых специалистов в члены Профсоюза, информационное сопровождение педагогов через взаимодействие с Областной и городской организацией Общероссийского Профсоюза образования.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Развитие системы тьюторства (наставничества) в образовательных организациях города.</p> <p>2. Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательных организациях Качканарского городского округа.</p> <p>3. Совершенствование профессиональных и личностных компетенций молодых специалистов в соответствии с Профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании, дополнительное образование) (воспитатель, учитель, преподаватель), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н.</p> <p>4. Освоение молодыми педагогами и развитие новых компетенций: работа с одаренными обучающимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка обучающимся, для которых он не является родным; работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально-запущенными и социально уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.</p> <p>4. Повышение качества образования в образовательных организациях Качканарского городского округа.</p> <p>5. Совершенствование взаимодействия с ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования по подготовке квалифицированных специалистов и их успешной адаптации в сфере образования.</p>

Источники финансирования	<p>Соглашение между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020гг.</p> <p>Положение об оплате труда ОО.</p> <p>Коллективные договора образовательных организаций.</p> <p>Качканарская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ.</p>
Разработчики Программы	Муниципальное учреждение Качканарский городской информационно-методический центр работников образования (ГИМЦ РО)
Система организации контроля выполнения Программы	<p>Для осуществления мониторинга Программы работы с молодыми специалистами создается рабочая группа, в задачи которой входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка ежегодного плана мероприятий по реализации Программы и контроля за его выполнением; • подготовка материалов для отчета об итогах выполнения Программы и результатов работы по совершенствованию личностных и профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательных организациях Качканарского городского округа; • корректировка Программы с учетом достигнутых результатов ее выполнения.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Муниципальная Программа по работе с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» (далее - Программа) разработана с учетом ведущих направлений развития российской системы образования, отраженных в нормативных документах федерального, регионального и муниципального уровней. Реализация Программы по работе с молодыми специалистами осуществляется на опорной методической площадке МОУ Лицей №6.

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

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

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

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

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

- выплата единовременного пособия на обустройство хозяйством педагогическим работникам, поступившим на работу в государственные образовательные организации или муниципальные образовательные организации, осуществляющие деятельность на территории Свердловской области в размере 35000руб. (Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 03.06.2019г.№7-Д);

- молодым специалистам выплачивается ежемесячная доплата в размере 20% от ставки (оклада) в течение 2-х лет (Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020г.г., Положение об оплате труда ОО);
- осуществляется материальное поощрение по итогам участия педагогов в профессиональных конкурсах Всероссийского, регионального и муниципального уровней (Положение о стимулирующих выплатах ОО, для молодых специалистов, членов профсоюза - материальная поддержка за счет Качканарской городской организации Профсоюза),
- осуществляется моральная поддержка в форме поездки на всероссийские, региональные форумы, конкурсы, встречи (для членов профсоюза - материальная поддержка Качканарской городской организации Профсоюза);
- педагогам-наставникам осуществляется мера моральной поддержки в виде наградного материала (Грамоты, Благодарственные письма и т.п., для педагогов - наставников, членов профсоюза, материальная поддержка за счет городской организации Профсоюза).

«Школа молодого педагога» - является составной частью системы повышения квалификации кадров, важнейшим циклом образовательного менеджмента, функционирующим в соответствии с законодательством РФ, в рамках совместной деятельности образовательных организаций, Управления образованием Качканарского городского округа, ГИМЦ РО.

Основные принципы работы с молодыми специалистами :

- | | |
|---------------------------|---|
| Принцип
обязательности | - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в ОО вне зависимости от должности и направления деятельности; |
| Принцип
непрерывности | - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет; |
| Принцип
эффективности | - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала; |
| Принцип
гуманизации | - принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности;
- в основе данного принципа лежит признание факта |
| Принцип
аксиологизации | уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования; |

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

Возможные риски при реализации Программы:

Риски	Способы предотвращения
Слабое методическое обеспечение деятельности молодого педагога	<ul style="list-style-type: none"> - создание информационно-методической базы; - организация работы по самообразованию учителей; - организация взаимодействия с учителями-призерами, победителями профессиональных конкурсов.
Позиционирование начинающим учителем себя в узко-предметной области	<ul style="list-style-type: none"> - рациональная организация труда; - соотношение реальных результатов деятельности с четко поставленными целями и задачами; - творческая работа учителей за счет разнообразия форм реализации программы, развитие профессиональной компетентности.
Отсутствие знаний, нормативной базы, регламентирующей деятельность молодого педагога	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение научно-методической, материально-технической базы; - распространение информации о новых нормативных документах, регламентирующих деятельность молодых педагогов в том числе через обучающие семинары по линии Общероссийского Профсоюза образования; - создание благоприятной морально-психологической обстановки в ОО; - привлечение к деятельности методистов «ИМЦ», внештатных специалистов городской организации Профсоюза; - формирование оптимальной системы стимулирования труда молодых педагогов (повышение квалификации в рамках аттестации наиболее результативным учителям, учителям- победителям профессиональных конкурсов); - удовлетворение социальных потребностей молодых учителей (потребность в творческой деятельности, поддержка в реализации инновационных идей).
Непредвиденные обстоятельства	<ul style="list-style-type: none"> - логичное распределение обязанностей и ответственности; - своевременная информированность молодых педагогов; - налаживание эффективной системы межличностных коммуникаций, способствующих обмену опытом.
Отсутствие результатов работы с начинающими	<ul style="list-style-type: none"> - активные поиски оптимальных способов деятельности путем освоения новых методик и технологий.

1. Основные этапы работы с молодыми специалистами на уровне образовательных организаций Качканарского городского округа:

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

1 этап. Адаптация молодого специалиста.

Цель этапа - определение границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для успешной их адаптации в образовательных организациях Качканарского городского округа

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

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

Основными функциями педагога-наставника являются:

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

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

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

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

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 3);
- Отзыв педагога - наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 4);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста. Зам. директора по УВР совместно с педагогом - наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об

адаптации молодого специалиста (Приложение 5).

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

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

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога- наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

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

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

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

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

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв педагога - наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста. Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога- наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа - обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого

специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

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

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

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

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении); Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебной работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога- наставника или портфолио молодого специалиста.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность,)

на период с _____ до _____ 202 г.

№ Мероприятия (содержание работы) Срок Отметка о выполнения выполнении

1. Мероприятия по введению в ОО

1.1.

1.2.

2. Мероприятия по введению в должность

2.1.

2.2.

3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности

3.1.

3.2.

4. Участие в мероприятиях, организованных Управлением образованием, ГМО

4.1.

4.2.

5. Участие в мероприятиях, организованных ОО

5.1.

5.2.

Молодой специалист _____

Педагог-наставник
Зам. директора по УВР

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

№ Мероприятия (содержание работы)	Срок	Отметка о <u>выполнения выполнения</u>
1. Самообучение		
1.1.		
1.2.		
2. Участие в конкурсе разработок		
2.1.		
2.2.		
3. Участие в мероприятиях, организованных Управлением образованием, ГМО		
3.1.		
3.2.		
4. Участие в мероприятиях, организованных ОО	4.1.	
4.2.		

Молодой специалист

Педагог-наставник
Зам. директора по УВР

АНКЕТА

1. Ф.И.О., должность

2. Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)

Педагог - наставник
 Коллеги по работе
 Руководитель ГМО
 Администрация школы
 Другое _____

3. С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)

Взаимоотношения с коллегами, родителями
 Работа с одаренными
 Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования
 Преподавание русского языка обучающимся, для которых он не является родным
 Работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии
 Работа с девиантными, социально-уязвимыми детьми
 Другое _____

4. Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)

Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям
 Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям
 Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями Другое _____

5. Как часто Вам нужна в работе помощь?

Часто
 Иногда
 Редко

6. Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)

Лекции, семинары, мастер-классы
 Просмотры видео- и фотоматериалов.
 Интернет-ресурсы Наставничество
 Самообучение

7. Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

Педагог - наставник

202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*(среднеактивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*(пассивный, низкий уровень)	<input type="checkbox"/>

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

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/обучающимися/родителями	<input type="checkbox"/>
Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
Другое:	

Педагог-наставник

Зам. директора по УР

С заключением ознакомлен

(подпись молодого
специалиста)

« »

202 г.

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

Педагог-наставник

« »

202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

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

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

Педагог-наставник

Зам. директора по УВР

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ 202 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

(Ф.И.О., должность)

развития потенциала молодого специалиста
на период с _____ до _____ 202 г.

№ Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение		
1.1.....		
1.2.		
2. Обучение		
2.1.....		
2.2.		
3. Участие в конкурсе разработок		
3.1.		
3.2.		
4. Участие мероприятиях, организованных МО		
4.1.		
4.2.		
5. Участие мероприятиях, организованных ОО		
5.1.		
5.2.		
<hr/> Педагог-наставник Зам. директора по УВР <hr/> С заключением ознакомлен _____ (Ф.ИО молодого специалиста) <hr/> « ____ » _____ 202 г.		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о развитии потенциала молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 202 г.

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

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

Низкий*

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

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

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

Педагог-наставник

Зам. директора по УВР

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ 202 г.

**РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА» В ОО Качканарского городского округа**

I этап (1 год педагогической деятельности)

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рекомендуемых вопросов</i>	<i>Срок исполнения</i>
«Введение в должность» Презентация программы «Школы молодого педагога». Общие требования к осуществлению образовательной деятельности	^Организационные мероприятия: • собеседование с молодыми специалистами; • знакомство с традициями ОО; • Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка; • Коллективным договором; • выбор и назначение наставников. 2.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 3.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации.	1.Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога. Внутренние локальные документы ОО. Правила оформления отчетной документации. 2.Общее представление об образовательной программе. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	Сентябрь
Актуальные проблемы современного образования	1. Традиционное посвящение в педагога (проводится на Августовской конференции). 2. Модернизация современного образования. 3.Семинар-практикум «Современные образовательные технологии и методики обучения».	Август
Современный урок. Требования к организации. Использование информационных технологий.	1. Примерная схема тематического плана (технологической карты) занятия. 2. Неделя открытых уроков (опытные - молодым). 3. Основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.	Ноябрь
Педагогический мониторинг. Виды контроля.	1. Педагогический мониторинг как средство оценки качества образования. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 2. Практикум «Организация дифференцированного подхода к обучающимся»	Декабрь
Психология общения.	Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.	Январь
Психология детского коллектива.	Психология детского коллектива. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. Основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций. Психологические тренинги «Учись строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Февраль

Самообразование педагога - лучшее обучение.	1. Анализ учебно-воспитательной работы, стратегическое планирование образовательного процесса.	Апрель
Бенефис молодого педагога.	Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)	Май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

II этап (2 год педагогической деятельности)

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рекомендуемых вопросов</i>	<i>Срок исполнения</i>
Реализация программы «Школы молодого педагога»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Руководство детским коллективом.	1. Психология детского коллектива с учетом возрастных особенностей. 2. Моделирование воспитательной системы детского объединения (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы). Структура плана воспитательной работы. 3. Ознакомление с планами работы опытных педагогов ОО. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики детского объединения и отдельного обучающегося.	Октябрь
Современные образовательные технологии	1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». 2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии».	Ноябрь - Декабрь
Целеполагание и педагогические принципы	1. Методика целеполагания. 2. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. Образцы самоанализа занятия. Практикум «Памятка для проведения самоанализа занятия».	Январь - Февраль
Учебнометодическое обеспечение образовательного процесса	1. Рабочая программа по предмету. 2. Программно-методический комплекс.	Март

Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют»; • представление молодого педагога наставником. 	Апрель - май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

III этап (3 год педагогической деятельности)

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рекомендуемых вопросов</i>	<i>Срок исполнения</i>
Реализация программы «Школы молодого педагога»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. Подведение итогов реализации программы конкурс «Молодой педагог + команда ОО»	Август Октябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Круглый стол «Компетенции и компетентность». 3. Практикум «Портфолио аттестуемого».	Октябрь - ноябрь
Нестандартные формы урока.	1. Система нестандартных форм проведения занятий, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности.	Декабрь - январь
Методика работы с одарёнными детьми.	1. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 2. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	Февраль - март
Предпрофильное обучение. Профориентация.	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Социальный заказ общества. 3. Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний.	Апрель
Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого педагога; • Анализ карьерных перспектив молодого педагога. • Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» 	Май

Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1.Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и щгогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года
--	--	----------------

План мероприятий по реализации муниципальной программы
«Школа молодого педагога» на 2019-2020 учебный год

№ п/п	Участники	Наименование мероприятия	Форма	Сроки	Место	Ответственный
1	2	3	4	5	6	7
Организационно-методическое, информационное, психологическое сопровождение молодых специалистов						
1	Методисты ГИМЦ РО	Сбор и анализ информации о педагогических вакансиях в ОО	Информационно-аналитическая деятельность	Январь Апрель Август	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО
2	Выпускники педагогических колледжей и ВУЗов	Информирование молодых специалистов о вакансиях и содействие в трудоустройстве	Информационно-аналитическая деятельность	В течение года по запросу	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО
3	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Сбор информации о данных молодых специалистах со стажем работы до 3 лет	Банк данных о молодых специалистах	Август-сентябрь	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО
4	Зам. руководителей по УВР, педагоги со стажем работы до 3 лет, творческая группа	Организация методического, психологического сопровождения молодых специалистов	Положение о наставничестве в ОО Координация работы с молодыми специалистами	Сентябрь-октябрь	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО Руководитель ГМО психологов
5	Педагоги со стажем работы до 3-х лет, педагоги-наставники	Психологическая подготовка учителя к открытым урокам и профессиональным конкурсам	Обучающий семинар	Октябрь	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО Руководитель ГМО психологов

6	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Цикл занятий по развитию навыков профессионального общения	Тренинги «Навыки профессионального общения молодого педагога»; «Технологии педагогического взаимодействия	Март	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО Руководитель ГМО психологов
---	------------------------------------	--	---	------	---------	--

Мониторинговая деятельность по определению границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов

1	Педагоги со стажем работы до 3 лет	1. Изучение проблем психологической адаптации начинающего педагога. 2. Выявление информационно-методических запросов и образовательных потребностей молодых педагогов 4. Изучение готовности работать по ФГОС 3. Изучение творческого потенциала молодого педагога	Анкетирование молодых педагогов Педагогическое наблюдение тестирование	Ноябрь	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Рук. ГМО психологов Педагогический наставник
---	------------------------------------	---	--	--------	---------	---

Организация наставничества на базе ОО

1	Педагоги со стажем работы до 3 лет, творческая группа	Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами	Приказ о закреплении наставников по ОО Планы работы с молодыми специалистами Информационная карта или папка-портфолио молодого педагога	Сентябрь	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Руководители ОО
2	Педагоги со стажем работы до 3 лет, творческая группа	Работа с молодыми педагогами по плану	Индивидуальные беседы Консультации Анализ деятельности Оказание практической помощи	весь период	ОО города	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР Рук. ГМО психологов педагогический наставник

3	Педагоги со стажем работы до 3 лет, творческая группа	Посещение уроков молодых педагогов с целью оказания методической помощи	Протоколы наблюдения, Анализ, Методические рекомендации	по отдельному графику	ОО города	Кузнецова И.Е. Педагоги-наставники
Повышение функциональной грамотности и овладение культурой молодых специалистов в соответствии с современными требованиями						
	Педагоги со стажем работы до 3 лет, творческая группа	Цикл обязательных занятий: 1. Нормативно - правовые основы профессиональной деятельности педагога. 2. Основы организации современного учебного процесса. 3. Современный урок. 4. Инновационные педагогические технологии обучения и воспитания как способ достижения результатов освоения ООП. 5. Психолого-педагогическая культура педагога. 6. Профессиональный стандарт педагога: что надо знать? 7. Единая система оценки качества современного образования 8. Актуальные проблемы образования. Пути и способы их решения.	Информационные семинары Практикум Круглый стол Психологическая гостиная Консультации	В течение года	ОО города МОУ Лицей №6 МОУ СОШ им. К.Н. Новикова	Кузнецова И.Е. Педагоги - наставники зам. по УВР
Совершенствование системы непрерывного профессионального образования молодых специалистов						
1	Педагоги со стажем работы до 3 лет Участники конкурса «Педагогический дебют»	Создание условий для самореализации молодого специалиста	Муниципальный конкурс профмастерства «Педагогический дебют», «Молодой педагог», Интернет-проекты	Декабрь	МОУ СОШ №7	Кузнецова И.Е. Шумкова В.Л.
2	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Удовлетворение запросов молодых специалистов в курсовой и профессиональной переподготовке	Курсовая подготовка	В течение года по отдельному графику	ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е.

3	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Опытный педагог - начинающему	Мастер-классы	январь	ОО города	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги-наставники
4	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Организация выступления молодых специалистов на семинарах, заседаниях МО, педагогических советах	творческие отчеты	апрель- май	ОО города	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги-наставники
5	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Неделя взаимопосещения уроков «Молодые - молодым. Делимся опытом».	Открытые уроки	март	ОО	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги-наставники

Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников

1	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Осуществление меры моральной и материальной поддержки молодым специалистам	Поездки на всероссийские региональные Форумы Конкурсы Встречи посвящение в профессию (чествование во время августовских совещаний)	В течение года	ОО	Кузнецова И.Е. Шумкова В.Л. Зам. по УВР педагоги-наставники
2	Педагоги-наставники	Осуществление меры моральной и материальной поддержки	Наградной материал (Грамоты, Благодарственные письма, премии профактива)	по результатам работы	ОО города ГИМЦ РО	Руководители ОО Шумкова В.Л.

Использование интернет - ресурсов в работе с молодыми специалистами

1	Педагоги со стажем работы до 3 лет	Создание и размещение на сайте ОО, ГИМЦ РО методической продукции талантливых молодых педагогов	Электронный банк методической продукции	май-июнь	Сайт ГИМЦ РО	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги-наставники
---	------------------------------------	---	---	----------	--------------	---

Анализ работы с молодыми специалистами за истекший год

1	Педагоги со стажем работы до 3 лет, педагоги-наставники	Контроль за реализацией планов наставников молодых педагогов	справки	в течение года	ОО города	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги-наставники
---	---	--	---------	----------------	-----------	---

2	Зам. руководителей по УВР, педагоги со стажем работы до 3 лет, педагоги-наставники	Подведение итогов реализации программы, выработка рекомендаций.	отчет за истекший год	июнь	ГИМЦ РО ОО города	Кузнецова И.Е. Зам. по УВР педагоги - наставники
---	--	---	-----------------------	------	----------------------	--