Рассмотрено: Утверждаю:

на педагогическом совете директор школы:

Протокол от 30.08.2021г \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.П. Агеева/

№ 1 приказ от 31.08.2021г

№ 87/ОД

**ПРОГРАММА**

**работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами**

Р.п. Голышманово, 2021г

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Голышмановская средняя общеобразовательная школа №1»

1. **Общие положения.**

**Молодой специалист** – учитель, специалист-педагог с высшим или средним професси-ональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или сред-него профессионального образования.

**Вновь прибывший педагог** (учитель, специалист) – педагогический работник, имею-щий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кад-ров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем

* соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - мо-лодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адапти-роваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Приоритетного национального проекта «Образование».

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного при-способления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней де-ятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, уче-ническим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия професс и - онально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и про-фессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко те-ряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начи-нающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисц и-плины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществ-ление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адап-тационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнако-мую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых пора зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и при-тязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнооб-разным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Не случайно к вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги

* психологи: Альберт А., Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, A.Г. Мороз, Г.И. Насырова, М.И. Педаяс, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др.

**Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:** создание в ОУ условийдля профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учите-лей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупре-ждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразов а-ниям.

**Основными принципами** работы с молодыми специалистами являются:

* **Обязательность -** проведение работы с каждым молодым специалистом, приступив-шим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельно-сти.
* **Индивидуальность -** выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которыеопределяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
* **Непрерывность -** целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специа-листа продолжается на протяжении 3 лет.
* **Эффективность -** обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развитиямолодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Обучение молодых специалистов ведется через:**

1. обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе пе-дагогических объединений;
2. *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа поплану саморазвития;
3. обучение на курсах повышения квалификации;
4. организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становле-нии молодой специалист проходит несколько этапов:

1. **Этапы работы.**
2. **этап - 1-й год работы**: **теоретический (адаптационный).**

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

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, прав илами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

* + школе организована деятельность «Школы молодого педагога» через семинарские занятия, Методические лаборатории, творческие группы. **Цель**: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. В этом молодому учителю поможет разработка ОИМ – индивидуального образовательного маршрута. Для этого в школе существует муниципальное Положение.

Деятельность «Школы молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из мо-лодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление соб-ственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педа-гогической деятельности.

1. **этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).**

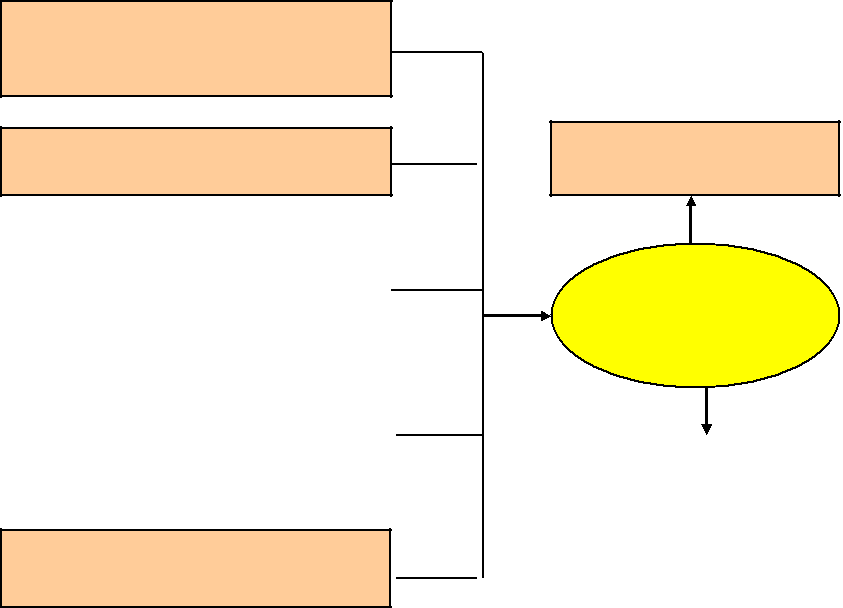
**Цель:** формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальней-шего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

* + изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
  + повышение своего профессионального мастерства,
  + посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
  + приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогиче-ских советов, семинарах конференциях;
  + участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
  + проведение семинаров-практикумов.

**III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой де-ятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

1. **Модель работы МАОУ «Голышмановская СОШ №1» с молодыми специалистами**

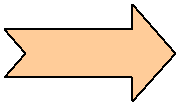


«Школа молодого педа-

гога»

Учитель - наставник практика

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Школьное предметное |  |  |  |  |  |
|  |  |  | ***Становление*** |  |
| методическое объедине- |  | **Молодой** | цель | ***учителя-*** |  |
| ние |  | **специалист** | ***профессионала*** |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Школьная психологиче- |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| ская служба |  | самообразование |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |



Администрация

1. **Содержание работы.**

**4.1**.Работа с молодыми специалистами строится с учетом ***трех аспектов*** их деятельности:

* 1. Учитель высшей квалификационной категории , руководитель ШМО – молодой специа-лист:
* создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
* обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
* обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением

1. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
2. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом ***факторов***:

* уровня базового образования;
* индивидуальных особенностей;
* уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятель-ности хотят добиться);
* практического опыта работы с детьми.

**4.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами**

* беседы;собеседования;
* тренинговые занятия;
* встречи с опытными учителями;
* открытые уроки, внеклассные мероприятия;
* тематические педсоветы, семинары;
* методические консультации;
* методические лаборатории;
* посещение и взаимопосещение уроков;
* стажировочные площадки;
* анкетирование, тестирование;
* участие в разных мероприятиях, творческих группах;
* прохождение курсов.

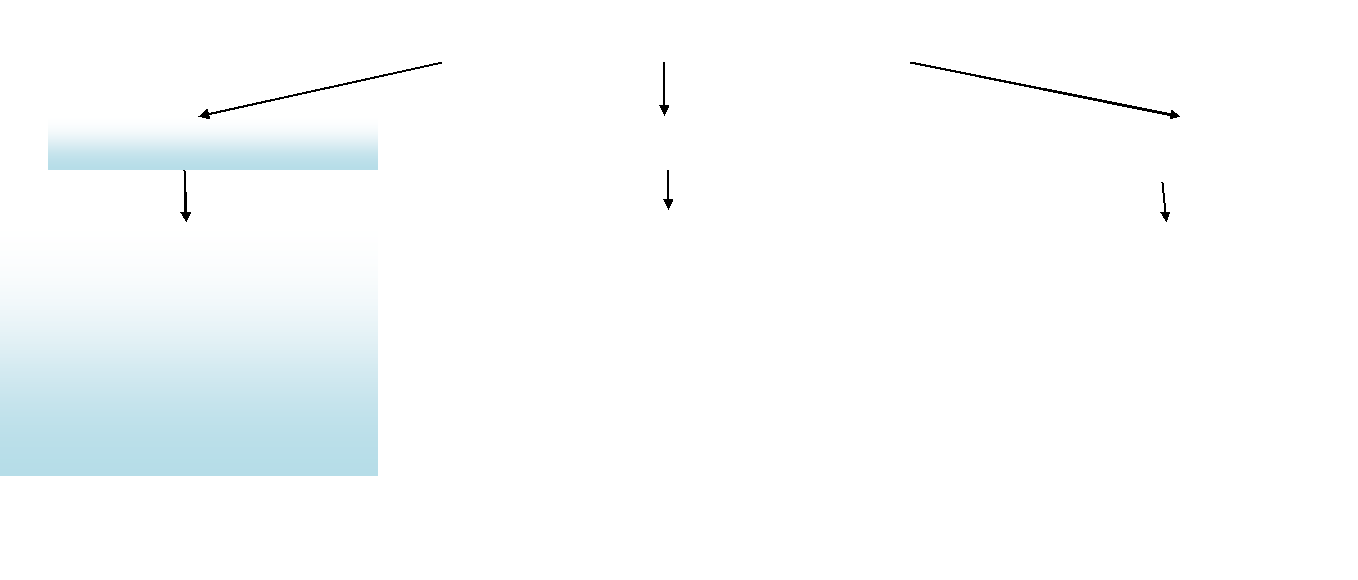
**4.3. Организация наставничества.**

* современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адапти-роваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество за-служивает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпуск-ника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструиров а-нию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными до-кументами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результати в-ности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а сп о-собствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, норма-тивно-правовую информацию.

Процесс ***наставничества*** затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обуча-емого, самого наставника и ОУ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | НАСТАВНИЧЕСТВО | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Наставник |  |  |  | Молодой специалист |  |  |  | Администрация ОУ |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Развивает свои деловые | |  |  | Получает знания, развивает | | |  |  | Повышает культурный и |  |  |  |
|  |  | навыки и умения, повышает | | |  |  |  |  |  |
| качества. | |  |  |  |  | профессиональный |  |  |  |
|  |  | свой профессиональный | | |  |  |  |  |  |
| Повышает свой | |  |  |  |  | уровень подготовки |  |  |  |
|  |  | уровень и способности. | | |  |  |  |  |  |
| профессиональный уро- | |  |  |  |  | кадров. |  |  |  |
|  |  | Развивает собственную | | |  |  |  |  |  |
| вень в процессе | |  |  |  |  | Улучшаются взаимоот- |  |  |  |
|  |  | профессиональную карьеру. | | |  |  |  |  |  |
| взаимообучения. | |  |  |  |  | ношения |  |  |  |
|  |  | Учится выстраивать кон- | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | между сотрудниками. |  |  |  |
|  |  |  |  | структивные отношения с | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | наставником. | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



**4.4. Психологическая поддержка молодых специалистов.**

* + первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки , чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельн о-стью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная пси-хологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначени-ем, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодо-го специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу

* сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготов-ки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первооче-редными.

2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознания сигналов ребенка и особенн о-стей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имею-щихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения рабо-тать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка инфор-мацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрес-сивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

**4.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.**

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работ-ников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического об-разования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид об-разовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее ра-циональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образо-вательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых спе-циалистов являются:

* + формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
  + развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной дея-тельности;
  + содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
  + согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
  + помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обес-печивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обу-чающихся и других участников образовательного процесса;
  + практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятель-ности;
  + развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эм-пирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
  + проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к са-мостоятельной деятельности.
* работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компо-ненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, ито-гам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять ИОМ, портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результати вность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитатель-ных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специали стам помо-гает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной де-ятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровожде-ние учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме посто-янной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших резуль-татов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе моло-дого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

**4.6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специа-листов.**

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности

* какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным». В.И. Даль, С.И. Ожегов

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педаго-гических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном об-ществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формиро-вание направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазви-тие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно опре-деляет цели, формы, средства и время профессионального роста.

* + школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастер-ства учителя:
    - самообразование;
    - изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
    - рефлексия и анализ собственной деятельности;
    - накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содер-жанию;
    - разработка собственных средств наглядности;
    - самостоятельное проведение исследований;
    - постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
    - разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
    - подготовка самоанализа по итогам года;
    - посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
    - персональные консультации;
    - собеседования с администрацией;
    - индивидуальная работа с наставником;
    - выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
    - посещение семинаров и тренингов, курсов повышения квалификации;
    - участие в научно-практических конференций;

Системный подход в управленческой деятельности позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, форми-ровать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почув-ствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

**ПЛАН**

**РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствованиятеоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

**Задачи:**

1) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном са-мообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и вос-питания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

2) Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки

* передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необхо-димые для выполнения должностных функций.

4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; в о-оружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять тео-рию на практике.

**Прогнозируемый результат:**

* Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
* 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 изу-чения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**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 мастер-ством через изучение опыта лучших педагогов школы.
    - Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
    - Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов , семина-ров, 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,вопро-сах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:**

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

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорга-

низации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области

поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

**Формы работы:**

* индивидуальные консультации;
* посещение уроков;
* занятия Школы молодого специалиста, тренинг, заседания круглого стола.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Содержание | | Сроки | | Ответственные | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
| 1 | | Разработка и утверждение плана работы «ШМС» | | До 3 сентября | | Заместитель ди- | |  | |
| на 20.. - 20.. учебный год | | ректора по МР, методсовет, руководители ШМО | |  | |
|  | |  | |  | |
| 2 | | Закрепление молодых специалистов за педагога- | | До 5 сентября | | Директор | |  | |
| ми-наставниками приказом директора | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
| 3 | | Анкетирование молодых специалистов «на вхо- | | До 10 сентяб- | | Психолог | |  | |
| де». | | ря | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | Занятие «ШМС». Теоретическое занятие. Поня- | |  | |  | |  | |
|  | | тия «программа», «календарно-тематическое | |  | | Заместитель дирек- | |  | |
| 4 | | планирование», поурочное планирование. | | Сентябрь | |  | |
| тора по МР, УВР, наставники | |  | |
|  | | Изучение инструкции по заполнению | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | классных журналов. | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
|  | | Обзорный контроль. Посещение уроков молодо- | | Сентябрь, | |  | |  | |
|  | | го специалиста с целью общего ознакомления с | | Замдиректора по | |  | |
| 5 | | в течение меся- | |  | |
| профессиональным уровнем работы молодого | | МР, УВР, наставники | |  | |
|  | | ца | |  | |
|  | | специалиста. | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Распределение молодых специалистов по уров- | |  | | Заместитель дирек- | |  | |
| 6 | | До 1 октября | | тора по МР, психо- | |  | |
| ням, составление качественного состава | |  | |
|  | |  | | лог | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Занятие «ШМС». Поурочное планирование: | |  | |  | |  | |
| 7 | | формулировка цели, постановка задач урока, | | Октябрь | | Заместитель дирек- | |  | |
| структура урока. Различные классификации ти- | | тора по МР, руководители ШМО | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | пологии уроков. Типы, виды уроков. | |  | |  | |  | |
|  | | Посещение уроков опытных педагогов, обсужде- | |  | | Заместитель дирек- | |  | |
| 8 | | Ноябрь | | тора по МР, моло- | |  | |
| ние | |  | |
|  | |  | | дые специалисты | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Занятие «ШМС». Самоанализ уро- | |  | | Заместитель дирек- | |  | |
| 9 | | ка/мероприятия. Критерии составления самоана- | | Декабрь | |  | |
| тора по МР | |  | |
|  | | лиза урока/мероприятия | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 10 | | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | | Декабрь | | МР, молодые спе- | |  | |
|  | |  | |  | | циалисты | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
|  | | Предупредительный контроль. Посещение уро- | | Январь, | |  | |  | |
|  | | ков молодого специалиста с целью наблюдения и | | Замдиректора по | |  | |
| 11 | | в течение меся- | |  | |
| диагностики на предмет выявления и предупре- | | МР, УВР | |  | |
|  | | ца | |  | |
|  | | ждения ошибок в работе молодого специалиста | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогиче- | |  | |  | |  | |
|  | | ские ситуации. Трудная ситуация на уроке и вы- | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 12 | | ход из нее». Совместное обсуждение возникших | | Январь | | МР, психолог, со- | |  | |
|  | | проблем на уроке. Подведение итогов работы за | |  | | циальный педагог | |  | |
|  | | 1 полугодие. | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
|  | | Занятие «ШМС». Изучение методических разра- | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 13 | | боток «Требования к анализу урока». Составле- | | Февраль | |  | |
| МР | |  | |
|  | | ние карты анализа урока | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
|  | | Посещение уроков опытных педагогов, обсужде- | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 14 | | Март | | МР, молодые спе- | |  | |
| ние, составление карты анализа урока | |  | |
|  | |  | | циалисты | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Повторный контроль. Посещение уроков моло- | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 15 | | дого специалиста с целью изучения уровня готов- | | Апрель | |  | |
| МР, УВР, психолог | |  | |
|  | | ности учителя к работе в условиях школы-гимназии | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Анкетирование молодых специалистов «на вы- | |  | |  | |  | |
| 16 | | ходе» на выявление профессиональных затруднений, | | Май | | Психолог | |  | |
| определение степени комфортности учителя в коллек- | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | тиве. | |  | |  | |  | |
|  | | Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за | |  | |  | |  | |
|  | | год. Составление молодым специалистом рефлексив- | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 17 | | ного отчета деятельности, определение задач на | | Май | | МР, молодые спе- | |  | |
| новый учебный год. Отчет наставника о проде- | | циалисты, учите- | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | ланной работе, анализ работы молодого специа- | |  | | ля-наставники | |  | |
|  | | листа | |  | |  | |  | |
| 18 | | Составление отчета работы «ШМС» за текущий | | Июнь | | Замдиректора по | |  | |
| учебный год. | | МР | |  | |
|  | |  | |  | |

**2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальней-шего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посред-ством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентн ости и профессионального мастерства молодых специалистов;
2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
3. обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения професси-ональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлек-сии своей деятельности, со 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» | До 3 сентября | Заместитель ди- |  |
| на 20.. - 20.. учебный год | ректора по МР |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагога- | До 5 сентября | Директор |  |
| ми-наставниками приказом директора |  |
|  |  |  |  |
|  | Анкетирование молодых специалистов на «вхо- | До 10 сентяб- |  |  |
| 3 | де» на предмет выявления педагогических запро- | Психолог |  |
| ря |  |
|  | сов и методических затруднений. |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Занятие «ШМС». Составление календарно- |  | Замдиректора по |  |
| 4 | тематического планирования по предмету. Со- | Сентябрь | МР, руководитель |  |
|  | ставление плана по самообразованию. |  | ШМО |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Обзорный контроль. Посещение уроков молодо- | Сентябрь, |  |  |
|  | го специалиста с целью общего ознакомления с | Замдиректора по |  |
| 5 | в течение меся- |  |
| профессиональным уровнем работы молодого | МР, УВР |  |
|  | ца |  |
|  | специалиста. |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Занятие «ШМС». Система воспитательной рабо- |  |  |  |
|  | ты в классном коллективе. Составление плана |  |  |  |
| 6 | воспитательного часа, родительского собрания. | Октябрь | Замдиректора по |  |
| Составление психолого-педагогической характе- | ВР, психолог |  |
|  |  |  |
|  | ристики класса. Составление воспитательного |  |  |  |
|  | плана работы |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Посещение уроков опытных педагогов, обсуж- |  | Замдиректора по |  |
| 7 | Октябрь | МР, молодые спе- |  |
| дение |  |
|  |  | циалисты |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  | Замдиректора по |  |
| 8 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Ноябрь | МР, молодые спе- |  |
|  |  |  | циалисты |  |
| 9 | Лекторий «Психолого-педагогическая культура | Декабрь | Психолог |  |
| учителя» |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Персональный контроль. Посещение уроков мо- |  |  |  |
| 10 | лодого специалиста с целью изучения работы | Январь | Замдиректора по |  |
| молодого специалиста за определенный период | МР, УВР |  |
|  |  |  |
|  | времени *(по каждому МС)* |  |  |  |
|  | Занятие «ШМС». Современные педагогические |  |  |  |
| 11 | технологии. Использование инновационных тех- | Январь | Замдиректора по |  |
| нологий в учебном процессе. Выбор темы само- | МР |  |
|  |  |  |
|  | образования |  |  |  |
|  | Изучение опыта творчески работающих педагогов |  | Замдиректора по |  |
| 12 | Февраль | МР Молодые |  |
| школы, посещение уроков |  |
|  |  | специалисты |  |
|  |  |  |  |
|  | Занятие «ШМС». Портфолио учителя. Использо- |  |  |  |
| 13 | вание учебно-дидактических материалов в учеб- | Март | Замдиректора по |  |
| ном процессе. Создание банка педагогических | МР |  |
|  |  |  |
|  | новинок, дидактического материала. |  |  |  |
|  |  |  | Замдиректора по |  |
| 14 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Март | МР, молодые спе- |  |
|  |  |  | циалисты |  |
|  |  |  | Заместитель |  |
| 15 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприя- | По графику де- | директора по МР, |  |
| тия в рамках предметной декады | кад | молодые специали- |  |
|  |  |
|  |  |  | сты |  |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- | Май | Психолог |  |
| ходе» на выявление профессиональных затруднений |  |
|  |  |  |  |
|  | Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за |  |  |  |
|  | год. Составление молодым специалистом рефлексив- |  | Замдиректора по |  |
| 17 | ного отчета деятельности, определение задач на | Май | МР, молодые спе- |  |
| новый учебный год. Отчет наставника о проде- | циалисты, учите- |  |
|  |  |  |
|  | ланной работе, анализ работы молодого специа- |  | ля-наставники |  |
|  | листа |  |  |  |
| 18 | Составление отчета работы «ШМС» за истекший | Июнь | Замдиректора по |  |
| учебный год. | МР |  |
|  |  |  |

**3 год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)**

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

**Задачи:**

1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развити-ем;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятель-ность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразо-вание, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к само-стоятельной деятельности

**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» | | До 3 сентября | | Заместитель ди- | |  | |  |
| на 20.. - 20.. учебный год | | ректора по МР | |  | |  |
|  | |  | |  | |  |
| 2 | | Закрепление молодых специалистов за педагога- | | До 5 сентября | | Директор | |  | |  |
| ми-наставниками приказом директора | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  | |  |
|  | | Анкетирование молодых специалистов на «вхо- | | До 10 сентяб- | |  | |  | |  |
| 3 | | де» на предмет выявления педагогических запро- | | Психолог | |  | |  |
| ря | |  | |  |
|  | | сов и методических затруднений. | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  | |  |
|  | | Занятие «ШМС». Понятия «Элективные курсы», | |  | |  | |  | |  |
| 4 | | «Прикладные курсы», «Факультативные курсы». | | Сентябрь | | Замдиректора по | |  | |  |
| Правила составления авторской программы элек- | | ВР, психолог | |  | |  |
|  | |  | |  | |  |
|  | | тивных, прикладных, факультативных курсов. | |  | |  | |  | |  |
|  | | Обзорный контроль. Посещение уроков молодо- | |  | |  | |  | |  |
| 5 | | го специалиста с целью общего ознакомления с | | Сентябрь | | Замдиректора по | |  | |  |
| профессиональным уровнем работы молодого | | МР, УВР | |  | |  |
|  | |  | |  | |  |
|  | | специалиста. | |  | |  | |  | |  |
|  | | Проведение открытого урока/внеклассного мероприя- | | По графику де- | | Замдиректора по | |  | |  |
| 6 | | МР, молодые спе- | |  | |  |
| тия в рамках предметной декады ШМО | | кад УМО | |  | |  |
|  | | циалисты | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | | Посещение уроков опытных педагогов, обсужде- | |  | | Замдиректора по | |  | |  |
| 7 | | Октябрь | | МР, молодые спе- | |  | |  |
| ние | |  | |  |
|  | |  | | циалисты | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | | Занятие «ШМС». Система работы с одаренными | |  | |  | |  | |  |
| 8 | | детьми. Понятие «Одаренность». Виды одарен- | | Ноябрь | | Замдиректора по | |  | |  |
| ности. Принципы и подходы в работе с одарен- | | МР, психолог | |  | |  |
|  | |  | |  | |  |
|  | | ными детьми | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | | Замдиректора по | |  | |  |
| 9 | | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | | Ноябрь | | МР, молодые спе- | |  | |  |
|  | |  | |  | | циалисты | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | | | |  |
|  | | Занятие «ШМС». Планирование работы с уча- | |  | |  | |  | |
| 10 | | щимися с низкой мотивацией к обучению. Фор- | | Январь | | Замдиректора по | |  | |
| мы и методы коррекционной работы. Методы | | МР | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | диагностики, критериального оценивания | |  | |  | |  | |
|  | | Изучение опыта творчески работающих педагогов | |  | | Замдиректора по | |  | |
| 11 | | Январь | | МР Молодые | |  | |
| школы, посещение уроков | |  | |
|  | |  | | специалисты | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Фронтальный контроль. Посещение уроков мо- | |  | |  | |  | |
| 12 | | лодого специалиста с целью изучения работы | | Февраль | | Замдиректора по | |  | |
| молодого специалиста за определенный период | | МР, УВР | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | времени *(по каждому МС)* | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
| 13 | | Проведение открытого классного часа | | Март | | Замдиректора по | |  | |
| ВР | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Организация и проведение декады молодого специа- | |  | | Заместитель | |  | |
| 14 | | листа (открытые уроки, внеклассные мероприятия, | | Апрель | |  | |
| директора по МР | |  | |
|  | | отчетные выступления) | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
| 15 | | Анкетирование молодых специалистов «на вы- | | Май | | Психолог | |  | |
| ходе» на выявление профессиональных затруднений. | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | | Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ дея- | |  | |  | |  | |
| 16 | | тельности молодого специалиста. Характеристи- | | Май | | Замдиректора по | |  | |
| ка МС. Определение необходимости продолжения ра- | | МР, наставники | |  | |
|  | |  | |  | |
|  | | боты по оказанию учителям наставнической помощи | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |
| 17 | | Составление отчета работы «ШМС» за прошед- | | Июнь | | Замдиректора по | |  | |
| ший учебный год. | | МР | |  | |

**5. Планируемые результаты Программы.**

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

* закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
* подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
* совершенствование системы научно-методической работы школы;
* повышение качества образования;
* повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**6. Индикативные показатели Программы:**

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

* планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
* работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
* проектировать воспитательную систему;
* индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми;
* контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
* следить за новинками дефектологической литературы;
* вести методическую работу;
* участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

**Приложение №1**

**Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:**

**Директор школы:**

* знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
* разъясняет ему права и обязанности учителя
* определяет должностные обязанности
* назначает из лучших учителей наставника
* на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы
* проводит по возможности работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

**Заместитель директора:**

* определяет рабочее место педагога,
* знакомит с условиями работы,
* проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся
* расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возмож-ность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
* посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
* знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчет-ности.

**Руководитель школьного методического объединения**

* вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте
* проводит с ним индивидуальные собеседования
* знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами
  + учебными программами по которым работают учителя, НПБ
* знакомит с планом работы ШМО

**Наставник**

* совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становле-ния
* помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
* дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
* вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и за-тем анализирует их
* привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
* учит составлению календарно-тематических планов
* знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной дея-тельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
* посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

**Психолог**

По необходимости проводит консультации, тренинги

**Приложение 2**

**Перспективный индивидуальный план самообразования**

**молодого специалиста**

**на 201\_\_ - 201\_\_ учебные года**

Методическая тема школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема УМО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема учителя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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)*

1. Психолого-педагогические *(Совершенствовать свои знания в области классической и* *современной психологии и педагогики)*
2. Методические *(Совершенствовать знания современного содержания образования уча-щихся 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 3**

**Образец отчета**

**молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж -

Стаж работы в школе –

Недельная нагрузка –

За отчетный 20\_\_ - 20\_\_ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы

1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

1. Собственно-педагогическая деятельность: 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях УМО, Педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

1. Работа с детьми:

3.1. Классы, в которых работала

3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)

3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.4. Работа со слабоуспевающими детьми

3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись

* течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать)

**Приложение 4**

**Портфолио молодого специалиста**

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих до-стижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формиру-ющий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результа-ты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методи-ческой, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональ-ный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Разделы | Содержание |  |
|  |  |  |  |
|  |  | Резюме |  |
|  |  | Копия диплома об образовании с приложением |  |
| 1 | Общие сведения о | Копия документа, удостоверяющего личность |  |
| педагоге | Копии сертификатов о прохождении курсов повышения |  |
|  |  |
|  |  | квалификации, обучении |  |
|  |  |  |  |
|  |  | Копии грамот, благодарственных писем |  |
|  |  | План работы профессионального становления молодого |  |
|  |  | специалиста |  |
|  |  | Перспективный план самообразования |  |
|  |  | План работы с одаренными детьми |  |
| 2 | Научно-методическая | План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми |  |
| деятельность | Доклады выступлений на заседании УМО |  |
|  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | Доклады выступлений на заседании Педагогического сове- |  |
|  |  | та |  |
|  |  | Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий |  |
|  |  | Материалы по теме самообразования |  |
|  | Учебно- | Разработки открытых классных часов, внеклассных воспи- |  |
| 3 | воспитательная дея- | тательных мероприятий |  |
|  | тельность | Копии грамот классного коллектива |  |
|  | Результаты педагоги- | Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных |  |
| 4 | ческой деятельности, | периодов, года |  |
|  | мониторинг | Мониторинг достижений одаренных учащихся |  |

**Приложение 5**

**МОНИТОРИНГ, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА**

БАЗА ДАННЫХ ПО МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | Форма 1 | |  |
|  |  | **Качественный состав молодых специалистов** | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Должность, с | Дата |  |  |  |  |  |
|  |  | какого вре- | Образование, учебное заведе- | Пед. |  | Воз- |  |
| № | ФИО | рожде- |  |  |
| мени на этой | ние, специальность по диплому | стаж |  | раст |  |
|  |  | ния |  |  |
|  |  | должности |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Форма 2 |  |
|  | **Список молодых специалистов по уровням подготовленности** | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| № | ФИО | Предмет | Уровень подготовленности | Стаж |  |
| молодого специалиста |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | Форма 3 |  |
|  |  | **Наставники молодых специалистов** | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № | ФИО | Предмет | Стаж | ФИО наставника | Категория |  |
| молодого специалиста |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Приложение 6**  **МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ** | |  |
|  | **Анкета** |  |  |
|  | **«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»** | |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
|  | (Ф.И.О., учреждение образования) |  |  |
|  |  |  |  |
| *№* | *Вид деятельности* | *Самооценка* |  |
| *п/п* | *«+» или «-»* |  |
|  |  |

* 1. Анализ педагогической деятельности

1. Умение проводить самоанализ урока/занятия
2. Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия
3. Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников
   * 1. Планирование.
4. Тематическое
5. Поурочное
6. Воспитательной работы
7. Кружка, факультатива
8. Работы с родителями

3. Организация.

1. Личного труда
2. Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников
3. Внеурочной воспитательной работы

4.Контроль и коррекция.

1. Самоконтроль и коррекция
2. Контроль уровня воспитанности
3. Коррекция знаний учащихся/воспитанников

5.Владение технологией современного урока/занятия.

1. Постановка триединой цели урока/занятия
2. Выбор типа урока/занятия
3. Отбор главного, существенного в содержании учебного материала
4. Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников
5. Способы дифференциации обучения
   1. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)

1.

**Приложение 7**

**АНКЕТА**

**для молодых педагогов**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ФИО специалиста**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да Нет Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педаго-гической деятельности (допишите)?

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

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете труд-ности?
   * в календарно-тематическом планировании
   * проведении уроков
   * проведении внеклассных мероприятий
   * общении с коллегами, администрацией
   * общении с учащимися, их родителями
   * другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Представляет ли для вас трудность:
   * формулировать цели урока
   * выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
   * мотивировать деятельность учащихся
   * формулировать вопросы проблемного характера
   * создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
   * подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
   * активизировать учащихся в обучении
   * организовывать сотрудничество между учащимися
   * организовывать само и взаимоконтроль учащихся
   * организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
   * развивать творческие способности учащихся
   * другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * cамообразованию
   * практикоориентированному семинару
   * курсам повышения квалификации
   * мастер-классам
   * творческим лабораториям
   * индивидуальной помощи со стороны наставника
   * предметным кафедрам
   * школе молодого специалиста
   * другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * типы уроков, методика их подготовки и проведения
   * методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
   * приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
   * учет и оценка знаний учащихся
   * психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
   * урегулирование конфликтных ситуаций
   * формы работы с родителями
   * формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
   * другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 8**

**ОПРОСНИК**

**ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессио-нальному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номе-ра тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за дру-гом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны ру-ководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргумен-тов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей сторо-ны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздраже-ние?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой -либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельн ости?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удается приспособиться к более медленному темпу работы, если это необхо-димо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы пра-вы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходя-щее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процеду-ры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?
    * *данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его про-фессиональных личностных качеств:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
|  |  |  |
| 2. | Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
|  |  |  |
| 3. | Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
|  |  |  |
| 4. | Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
|  |  |  |
| 5. | Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
|  |  |  |
| 6. | Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
|  |  |  |
| 7. | Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
|  |  |  |
| 8. | Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |
|  |  |  |