

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Степановская средняя общеобразовательная школа»
Верхнекетского района Томской области**



УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ
«Степановская СОШ»
А.А.Андреев

Приказ от 28.11.2018г. № 176/1

**Программа
методического сопровождения
молодых учителей и начинающих педагогов
«Педагогические надежды»
на 2018-2020 гг.**

2018г.

Паспорт Программы

Название	Программа методического сопровождения молодых специалистов «Педагогические надежды»
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	• Конституция Российской Федерации; • Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; • Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена 04.02.2010г.); • Приоритетный национальный проект «Образование». • Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Степановская средняя общеобразовательная школа» Верхнекетского района Томской области.
Участники реализации	• молодые учителя, начинающие педагоги • администрация школы; • педагоги-наставники.
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых учителей и начинающих педагогов.
Задачи	• диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; • создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; • оказание методической помощи в организации образовательного процесса; • оказание методической поддержки молодым специалистам в инновационной деятельности; • создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов; • разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; • создание информационного банка данных молодых специалистов; • создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов; • развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Ожидаемые результаты	• успешная адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении; • осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; • развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов; • повышение эффективности образовательного процесса в образовательном учреждении.
Краткое содержание	Основная идея Программы заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством методического сопровождения. Индивидуализация образования предполагает переход на субъект-субъектные отношения, предоставление педагогу права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

I. Пояснительная записка

Педагогический коллектив МБОУ «Степановская СОШ» до 2015 года являлся стабильным, большинство педагогов с педагогическим стажем более 20 лет.

Но, начиная с 2016 года, в школу стали приходить молодые учителя. На начало 2018 года в школу поступило 12 молодых педагогов.

Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Перед руководителем образовательного учреждения встала проблема создания условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста, осуществляемого через непрерывную профессионального роста, осуществляемую через непрерывную профессиональную учёбу, которую призвана обеспечить методическая служба.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОСы 2-го поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа «Педагогические надежды» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе

деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель программы: Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых учителей и начинающих педагогов.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
3. Оказание методической поддержки молодым специалистам в инновационной деятельности;
4. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
5. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
7. Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
8. Создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;
9. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

Функции:

обучающая – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;

консультационная – предполагает оказание помощи молодому педагогу в решении конкретной методической проблемы через указание на возможные способы её преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;

диагностическая – направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;

психологическая – помощь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;

коррекционная – направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;

адаптационная – обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретного образовательного учреждения и меняющимися условиями профессиональной деятельности;

информационная – предоставление молодым специалистам необходимой информации по

основным направлениям модернизации системы образования,

образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим технологиям;

проектная – связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;

направляющая – способствует установлению гуманистических отношений между молодым педагогом и обучающимися.

Направления работы:

1.Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня, выявления коммуникабельности, уровня педагогического сотрудничества в процессе обучения.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

2.Просветительская деятельность.

Работа по Программе «Педагогические надежды» – составная часть методической службы.

Руководители методических объединений и учителя наставники участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Проведение методических педагогических семинаров, в которых

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов,
- проводится систематизация опыта педагогов ОУ.

Молодому педагогу предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

3.Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочих программ, планировании урока и т.д.

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

4. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Сроки реализации: 2018-2020 гг.

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

II. Этапы реализации Программы

Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;

Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;

Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;

Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;

Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;

Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);

Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

Условия реализации Программы

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
- разработка модели эффективной системы методического сопровождения в организации экспериментальной и инновационной деятельности молодых специалистов;
- обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения молодых педагогов в процессе информатизации образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

III. Механизм реализации Программы

Программа реализуется на школьном уровне и содержит следующие **формы** научно-методического сопровождения молодых специалистов:

1. Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной методического кабинета является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебновоспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации

2. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута – «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

-консультация с наставником молодого педагога;

- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
- выступления на заседаниях методических объединений;
- проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.
- участие в конкурсах.

3. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации Верхнекетского района, работа Клуба молодого учителя.

4. Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).

5. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне школы, так и на муниципальном, областном уровнях.

6. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов.

7. Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

8. Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

IV. Планируемые результаты Программы:

- 1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- 2) совершенствование системы методической работы;
- 3) повышение качества образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с детьми;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;

- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

V. Формы самообразовательной деятельности учителя по программе:

- курсы повышения квалификации;
- обсуждение специальной педагогической и психологической литературы;
- подготовка к аттестации;
- научно-практические конференции;
- обобщение своего опыта работы и представление его в публикациях;
- освоение современных технологий образования и воспитания;
- теоретические семинары по проблемам повышения качества образования и личностно-профессионального развития учителя;
- обсуждение проблем самообразования и повышения качества образования на заседаниях методических советов, методических объединениях учителей;
- работа методических объединений;
- проведение самоанализа деятельности учителя за год, рефлексия своего опыта.

VI. Методическое содержание

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

1 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1.	Изучение нормативно-правовой базы школы	2
2.	Закономерности и принципы дидактики	2
3.	Педагогика творчества	2
4.	Педагогическая культура и этика	2
5.	Организация системы работы с родителями	2
6.	Алгоритм подготовки и проведения открытого занятия	2
7.	Технология педагогического портфолио	2
8.	Воспитательная деятельность в объединении.	2
9.	Основы конструктивного общения в педагогическом коллективе	2
10.	Роль педагога в детском коллективе	2
11.	Формы и методы диагностики в образовании	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

2 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников	2
2.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	2
3.	Игровые методы обучения	2
4.	Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного образования	2
5.	Современные технологии проведения занятий в УДО	2
6.	Современные приёмы и формы работы с родителями	2
7.	Воспитание в образовательном процессе	2
8.	Методика организации воспитательной работы в объединении в каникулярное время	2
9.	Пути управления конфликтной ситуацией в детском коллективе	2
10.	Психологическое сопровождение образовательного процесса	2

11.	Мониторинг образовательного и воспитательного процессов	2
-----	---	---

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1.	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании занятий	2
2.	Структура написания самоанализа	2
3.	Структура интегрированного занятия	2
4.	Особенности организации опытно-экспериментальной работы в ОУ	2
5.	Использование в практике современных педагогических технологий	2
6.	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	2
7.	Современные технологии воспитания. Авторские воспитательные системы.	2
8.	Системный подход к организации работы с родителями	2
9.	Особенности работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Особенности работы с одаренными детьми.	2
10.	Профессиональные кризисы: как их распознать и предотвратить.	2
11.	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	2

Занятия проходят по плану-графику 2 раза в месяц

VI. Ожидаемые результаты:

Работа в рамках Программы «Педагогические надежды» дает возможность молодым специалистам повысить свой профессиональный уровень. Как показала практика, после трех-четырех лет работы начинающий педагогический работник способен самостоятельно выстроить свой педагогический профессиональный путь, пройти успешно аттестацию, требующую высокого уровня развития профессиональной компетентности.

Ожидаемые результаты работы:

- Профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении;
- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- Результативное участие молодых педагогов в разноуровневых методических мероприятиях;
- Разработка портфолио для прохождения процедуры аттестации;
- Готовность молодых учителей работать в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- 1) вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- 1) профессиональное самоопределение,
- 3) творческая самореализация,
- 4) проектирование профессиональной карьеры,
- 5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- 6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого специалиста

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно-ценностный (личностный)	Отношение молодого педагога к усвоению новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию.	• ценностное отношение к выбранной профессии; • ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; • структура профессиональной мотивации; • готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.	• анкетирование; • беседа;
Гносеологический	Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно-структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.	• знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; • знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); • сформированность современных профессиональных компетенций; • широта и глубина кругозора.	• анкетирование; • наблюдение; • изучение
Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности молодого специалиста. Наличие у него осознанных критериев оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на практике.	• наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; • глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога.	• индивидуальные собеседования; • самоанализ;

		• глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста.	
	Уровень теоретических знаний и ключевых компетенций в области базовой науки и методики преподавания предмета, проведения занятия, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствовать на их основе профессиональную деятельность.	• владение традиционными методами решения профессиональных задач; • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики; • умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; • умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку.	• наблюдение; • анкетирование; • сравнительный анализ; • тренинги.
	Уровень включённости в инновационные решения и их обоснованность.	• глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; • уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); • качество практических решений актуальных	• изучение продуктов профессиональной деятельности; • беседа; • самоанализ.

		методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость).	
	Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный опыт и опыт коллег.	• уровень ориентации в опыте коллег; • умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме; • умение выделить общие и специфические элементы деятельности; • умение убедительно аргументировать выводы.	• изучение • внешняя оценка; • самоанализ;
	Владение методами педагогического исследования.	• уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); • качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость).	• анализ процесса деятельности; • анкетирование;
	Владение профессионально-речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.	• разносторонность интересов; • речевая грамотность.	• анкетирование; • наблюдение; • беседа; • тренинги.

Уровни проявления критериев профессиональной компетентности молодого специалиста

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационно-ценностный (личностный) компонент Показатели: - ценностное отношение к выбранной профессии; - ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; - структура профессиональной мотивации; - готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.		
ценностное отношение к профессии ярко выражено; ✓ осознаёт значимость проявления собственной личности как профессионала и исследователя, а также значимость других людей, участников образовательного процесса и происходящих событий; в высокой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.	ценностное отношение выражено не ярко; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса и событиям носит непостоянный характер; в средней степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.	ценностное отношение к профессии выражено слабо или не выражено; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса, событиям выражен слабо; в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.
Гносеологический компонент Показатели: - знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; - знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); - сформированность современных профессиональных компетенций; - широта и глубина кругозора.		
обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объёме; хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает чётко сформированными профессиональными компетенциями; проявляет ярко выраженную потребность в непрерывном профессиональном	обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объёме; недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями; потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена	обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо; слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо; потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; обладает достаточно узким

образовании; обладает достаточно широким и глубоким кругозором.	недостаточно; обладает средним кругозором.	кругозором.
Когнитивно-деятельностный компонент Показатели: • наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; • глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся (воспитанников); • глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста; • владение традиционными методами решения профессиональных задач; • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики; • умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; • умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку; • глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; • уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); • качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость); • уровень ориентации в опыте коллег; • умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме; • умение выделить общие и специфические элементы деятельности; • умение убедительно аргументировать выводы; • уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); • качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость); • разносторонность интересов; • речевая грамотность.		
полностью осознаёт значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; владеет проектной деятельностью, методами педагогического исследования.	осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучать методы педагогического исследования.	слабо сформированы коммуникативные компетенции, отсутствует потребность в их развитии; не владеет методами убеждения, доказательства, чёткого выражения своей точки зрения; не стремится к проектной деятельности и овладению методами педагогического исследования.

Система мониторинга адаптации молодых специалистов.**Цели:**

1. оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом, ученическом коллективах;
2. повышение уровня профессиональной подготовки молодых специалистов;
3. оказание методической помощи молодым учителям;

Задачи:

1. выявление уровня профессиональной подготовки выпускников педагогических ВУЗов и колледжей;
2. повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации и проведению воспитательной – образовательной работы;
3. оказание практической помощи молодым специалистам в методике преподавании предмета, в воспитательной работе с учащимися;
4. обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики;
5. проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности;
6. создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Мониторинг планируется в два периода:

1. в течение первого года работы учителей.
2. в течение трех лет работы молодых специалистов.

Организация мониторинга**Первый год работы**

№	Проблема	Методы	Выход
1	Степень готовности молодого педагога к работе в школе	Собеседование.	назначение наставника, составление плана работы
2	Знание программы по предмету, умение составлять тематическое планирование.	Анкетирование, инд.консультации.	Проверка тематического планирования.
3	Постановка задач урока	Практическое занятие.	Проверка конспектов урока
4	Работа со школьной документацией.	Практическое занятие, изучение ведения документации	РМО, Школа молодого педагога
5	Владение общей и частной методикой.	Посещение уроков, наблюдение, беседа.	МО учителей-предметников.
6	Знание программного материала и возрастной психологии.	Наблюдение, тест «Оценка знания юношеской психологии».	Справка наставника
7	Степень эффективности совместной деятельности наставника и молодого педагога	тест «Лидер»	конкурсы
8	Трудности, возникающие в работе.	Анкета Барьеры педагогической деятельности, беседа.	Организация методической помощи.
9	Профессиональный уровень	Тест «Уровень	Заседание ШМО

	начинающего учителя.	деловитости»	
10	Саморазвитие учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития на МО
11	Взаимодействие с педагогическим, ученическим коллективами	Анкетирование, собеседование, посещение классных мероприятий.	Справка наставника.
12	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков молодого педагога и наставника, анализ	Заседание ШМО

Второй год.

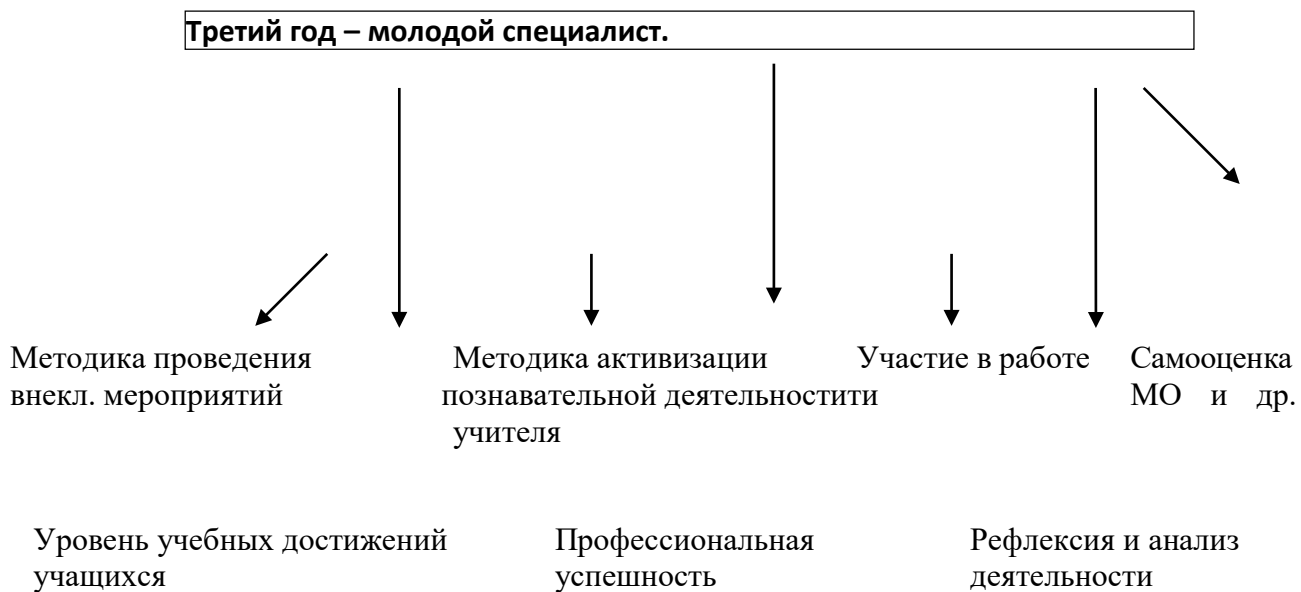
№	Проблема	Методы	Выход
1	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Совместная работа наставника и молодого учителя.	Заседание ШМО
2	Результативность работы учителя	Уроки активного контроля	Справка наставника
3	Методика проведения родительских собраний.	Взаимопосещение собраний, анализ	Занятие ШМО
4	Работа с тетрадями, дневниками, личными делами обучающихся.	Проверка документации.	Справка наставника
5	Составление характеристики ученика.	Практическое занятие.	Составление характеристики.
6	Конфликты в работе начинающего учителя.	Тест, беседа с психологом.	Оказание помощи.
7	Влияние стимулов на труд молодого учителя.	Тест- опросник измерения мотивации достижения успеха.	Справка психолога.
8	Степень выраженности личностных качеств.	Тест.	Справка психолога
9	Уровень сформированности организаторских и коммуникативных умений.	Тест	Справка психолога
10	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе.	Тест	Справка психолога
11	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития
12	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков учителя наставника, анализ	Заседание ШМО

Третий год.

№	Проблема	Методы	Выход
1	Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	Посещение классных часов, внеклассных мероприятий	Занятие ШМО

2	Стимулирование педагогической активности	Анкетирование, вовлечение молодого специалиста общественную деятельность	Участие в работе МО, в творческих группах и т.д.
3	Стиль общения молодого специалиста с коллегами.	Анкетирование, тест «Приятно ли с вами общаться?»	Справка психолога
4	Уровень успешности обучающихся	Активный контроль, анкетирование.	Справка наставника.
5	Развитие творческих способностей учителя и обучающихся.	Анализ участия в олимпиадах, конкурсах, тест на креативность.	Справка наставника, методические рекомендации
6	Исследование педагогической деятельности молодого специалиста.	анализ уроков, тест «Уровень деловитости».	Методические рекомендации
7	Самооценка молодого специалиста.	Тест- опросник.	Заполнение листа самооценки.
8	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе.	Тест «Нравитесь ли вы людям», «Состоялись ли вы как учитель»	Справка психолога.
9	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление плана, изучение литературы	Доклад по теме саморазвития на школьном МО.
10	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков учителя и наставника, анализ.	Справка наставника
11	Профессиональная успешность учителя.	Анкетирование, рейтинг в течение трех лет.	Составление характеристики.

Структура мониторинга адаптации молодых специалистов.



Система мониторинга хода реализации Программы

Задачи	Критерии	Методы мониторинга	Форма представления результатов	Сроки
Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов	-объективность диагностики; -степень открытости процесса повышения профессиональной компетентности молодого специалиста.	-анкетирование; -сбор информации; -наблюдение; -собеседование.	-аналитическая справка; -заключение о профессиональном развитии.	Ежегодно (сентябрь, май)
Создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании	-результативность обучения на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки; -степень удовлетворённости молодого специалиста обучением по индивидуальной образовательной программе; -результативность самообразования	-сбор информации; -собеседование; -самоанализ.	- статистические данные; - сопоставительные таблицы; - диаграммы, графики.	Ежегодно (один раз в семестр)
Оказание методической помощи в организации образовательного процесса	-наличие профессиональных затруднений; -результативность профессиональной деятельности; -количество и качество проведённых открытых уроков, занятий, мероприятий;	-сбор информации; -собеседование; -анкетирование; -внешняя оценка; -самоанализ.	-выписка из банка профессиональных потребностей; -анализ открытых уроков, занятий, мероприятий; - статистические данные.	В соответствии с картой индивидуального сопровождения молодого специалиста (Таблицы 1,2)
Оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных Государственных Образовательных Стандартов	-эффективность деятельности по освоению и введению ФГОС; -результативность обучения на курсах повышения квалификации по ФГОС; -выполнение требования ФГОС к результатам освоения Основной Образовательной Программы.	-собеседование; -анкетирование; -внешняя оценка; -сравнительный анализ.	-анализ открытых уроков, занятий, мероприятий; - статистические данные; -диаграммы, графики.	В соответствии с картой индивидуального сопровождения молодого специалиста (Таблицы 1,2)
Оказание методической поддержки молодым специалистам в	-наличие профессиональных достижений молодых педагогов; -наличие и качество	-собеседование; -наблюдение;	- статистические данные; -банк данных инновационных разработок;	В соответствии с картой индивидуального

инновационной еятельности, рганизации опытно- экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий	инновационных разработок, авторских программ; • количество и уровень презентации достижений молодых педагогов.	-внешняя оценка (общественное мнение).	-анализ результатов опытно- экспериментальной работы (аналитическая справка); -рецензии на авторские программы, методические разработки.	сопровожден и я молодого специалиста (Таблицы 1,2)
Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта	-количество и качество проведённых открытых уроков, занятий, мероприятий; -количество и качество участия молодых педагогов в работе РМО, профессиональных конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.п. различного уровня; -наличие и качество публикаций в профессиональных изданиях, в том числе, электронных; -наличие практики публичных выступлений.	-собеседование; -наблюдение; -изучение и обобщение опыта; -сравнительный анализ; -сбор информации; -анализ количества и качества публичных выступлений, участия в конкурсах.	-аналитические данные по выявлению и диссеминации инновационного педагогического опыта; -банк данных инновационных разработок; -справка о выступлениях молодых педагогов с обобщениями представлением инновационного педагогического опыта на заседаниях РМО, семинарах, конференциях, -справка по результатам участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.п. -анализ публикаций молодых специалистов в профессиональных изданиях, в том числе электронных.	Ежегодно (май)
Создание условий для удовлетворения информационных, учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов	-степень владения сведениями в области законодательной, нормативно-правовой, методологической базы образовательного процесса; -уровень ориентации в новинках научно-	-собеседование; -наблюдение; -сравнительный анализ; -самоанализ; -сбор информации; -анкетирование; -создание сферы	-аналитическая справка; -статистические данные;	Ежегодно (декабрь, май)

		информационных услуг		
	педагогической, методической литературы; -степень владения информацией о процессах модернизации системы образования; -ориентация в современных УМК.	и консультационного сервиса для молодых педагогов.		
Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности	-эффективность профессиональной деятельности; -уровень осознанной мотивации к непрерывному профессиональному образованию, самообразованию.	-собеседование; -наблюдение; -сравнительный анализ; -самоанализ; -сбор информации; -анкетирование; -внешняя оценка;	-анализ результатов внешней оценки качества образовательного процесса; -отзыв администрации ОУ, наставника молодого специалиста (эссе, отчёт, справка); -анализ деятельности в профессиональном сообществе; -отзывы родителей обучающихся, воспитанников.	Ежегодно (декабрь, май)
Создание информационного банка данных молодых специалистов	-актуальность; -социальная значимость; -доступность навигации; -инновационность; -эффективность.	-сбор, анализ и обработка информации; -обеспечение оперативной работы с банком данных; -поиск необходимого программного обеспечения.	-информационно- аналитическая справка о состоянии банка данных, вносимых изменениях; -статистические данные.	Ежегодно (сентябрь, декабрь, май)

Создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов	-уровень владения молодыми специалистами педагогическими технологиями как традиционными, так и инновационными, их использования в повседневной практике работы; -уровень дидактической и методической подготовки; -степень саморазвития и самореализации; -динамика развития профессиональных компетенций; -эффективность опытно-экспериментальной, исследовательской,	-собеседование; -наблюдение; -сравнительный анализ; -самоанализ; -сбор информации;	Система единого информационно-методического пространства и построение его на принципах сетевого взаимодействия.	На протяжении срока реализации Программы
Развитие профессионального сообщества молодых педагогов	-степень сформированности профессионального сообщества молодых педагогов, готового решать стратегические и тактические задачи в условиях модернизации системы образования; -возможность оперативного реагирования на изменяющиеся условия для осуществления профессиональной деятельности; -уровень развития сетевого взаимодействия участников образовательного процесса; -уровень развития коммуникаций между молодыми педагогами.	-создание проблемно-тематических, проектных групп для решения практико-ориентированных задач; -создание матричных структур, ориентированных на сопровождение инновационных процессов; -методы решения профессиональных проблем, актуальных как для сообщества молодых специалистов в целом, так и индивидуально для каждого педагога.	Эффективная модель профессионального сообщества молодых специалистов, обеспечивающая открытость, мобильность, гибкость, развитие социального партнёрства, направленная на повышение качества предоставления образовательных услуг в муниципальной системе образования.	На протяжении срока реализации Программы

Список используемой литературы

1. *Бородина И.Н.* Роль методических объединений в повышении методического мастерства и профессиональной компетентности педагогов. // Фестиваль открытых уроков/администрирование школы.
2. *Борытко Н.М.* Профессионально-педагогическая компетентность педагога.
3. *Волков В.Н.* Организация работы методических объединений (кафедр) и творческих групп учителей.
4. *Пекарских Н.И.* Управление инновационной деятельностью педагогов – Томск

