**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 217»**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОНа заседании педагогического совета МАОУ СОШ № 217Протокол № 2 от 31.08.2020 г. | УТВЕРЖДАЮДиректор МАОУ СОШ № 217\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. Н. ТретьяковаПриказ № 187-ОД от 14.09.2020 г.приложение 2 |

Программа «Наставничество»

Новосибирск 2020

**Содержание**

[Пояснительная записка 3](#_TOC_250001)

1. [Общие положения 4](#_TOC_250000)
2. Организация наставничества в школе .6
3. Примерный план работы наставника с молодым специалистом

(первый год).………………………………………………………………. 11

Приложение 1 Индивидуальный план адаптации молодого

специалиста………………………………………….…… 13

Приложение 2 Анкета… 14

Приложение 3 Отзыв о результатах адаптации молодого

специалиста… 15

Приложение 4 Заключение об адаптации молодого специалиста 16

**Приложение 5** Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста 17

Приложение 6 Отзыв о результатах профессионального развития

молодого специалиста 18

**Приложение 7** Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста… 19

**Приложение 8** Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста… 20

**Приложение 9** Заключение о развитии потенциала молодого специалиста ….21

**Приложение 10** Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником 23

**Приложение 11** Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога» 25

# Пояснительная записка

 Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов не идут работать в школу. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

 Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

# Актуальность

 Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

 **Наставничество -** одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

 **Наставничество в образовании** - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

# Основные принципы организации наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;

- контактируемость наставника и специалиста;

- личный пример наставника;

- доброжелательность и взаимное уважение;

- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление специалиста.

# 1. Общие положения

**Цель программы**: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

# Задачи программы:

- обеспечить эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;

- целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;

- проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

**- планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

**- консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);

**- оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;

**- посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и анализ их.

Сроки реализации программы: 3 года.

Организационные основы наставничества:

1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист.

3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

# Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

# Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, особенность деятельности школы;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

# Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом в начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится ***обзорный контроль***. Он проводится посещением всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель –ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. В течение первого года работы проводится ***предупредительный контроль***. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет провернуть устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на ***персональный контроль***, который позволяет изучить всю работу педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение ***фронтального контроля***, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

**2. Организация наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя 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. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

# Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста.

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МАОУ СОШ № 217 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет **индивидуальный план адаптации *(Приложение 1)***. Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает ***введение в должность -*** мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

- политика в области работы с родителями;

- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;

- ознакомить с требованиями к внешнему виду;

- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;

- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;

- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

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

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (***Приложение 2)***;

- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста ***(Приложение 3);***

- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Методист совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста ***(Приложение 4)***.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит методист, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;

- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;

- знакомит с заключением об адаптации.

**Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого педагога.**

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

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Необходимо посетить 10-15 занятий молодого педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития** (***Приложение 5)*** до конца второго года.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май первого года. Примерный перечень мероприятий:

|  |
| --- |
| Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия. |
| Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий. |
| Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой. |
| Обсуждение новинок методической литературы по предметам. |
| Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ. |
| Планирование работы классного руководителя. |
| Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы». |
| Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению. |
| Обсудить контроль оценки знаний учащихся. |
| Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока. |
| Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. |
| Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях. |
| Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания. |
| Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения. |

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется методистом.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста ***(Приложение 6)****;*

- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;

- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста ***(Приложение 7)***.

Собеседование по результатам оценки проводит методист, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает способы улучшения работы молодого специалиста;

- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

**Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста.**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала ***(Приложение 8)***.В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение, самообучение;

- участие в конкурсах молодежных разработок, участие в мероприятиях.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется методистом.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста;

- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (***Приложение 9)***.

Собеседование по результатам оценки проводит методист, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает возможные перспективы развития специалиста;

- знакомит с заключением о развитии потенциала.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает методисту следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником ***(Приложение 10)***;

- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

# Примерный план работы

**наставника с молодым специалистом (первый год)**

|  |  |
| --- | --- |
| Планируемые мероприятия | Срок  |
| Беседа: Традиции школы. Перспективные планы школы.Инструктаж: Нормативно– правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей; | август- сентябрь |
| Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника . Самоанализ урока наставником;Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;Практикум по темам "Разработка поурочных планов"Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. | октябрьноябрь |
| Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;Изучение положения о текущем и итоговом контроле;Занятие: Современный урок и его организация;Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. |
| Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических  | декабрь |
|  Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника; | январь |
| Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда;Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»; | январь |
| Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы*;*Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"; | февраль |
| Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; | март |
| Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры);Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями; | апрель |
| Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | май |

**Приложение 1**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**адаптации молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия (содержание работы)** | **Срок выполнения** | **Отметка о выполнении** |
| **1. Мероприятия по введению в ОУ** |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| **2. Мероприятия по введению в должность** |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| **3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности** |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| **4. Участие в мероприятиях, организованных МО** |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| **5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ** |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
| Молодой специалист |  |  |
| Учитель-наставник |  |
| Зам. директора по МР |  |
|  |  |

**Приложение 2**

**АНКЕТА**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **Ф.И.О.** |
| **2.** | **Структурное подразделение, должность** |  |
| **3.** | **Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?** *(отметьте все необходимое)* | Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МОАдминистрация школы |
| Другое  |
| **4.** | **С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?** *(отметьте все необходимое)* | Взаимоотношения с коллегамиСодержание проф. деятельностиВзаимоотношения с учителем- наставникомВзаимоотношения с администрацией школы |
| Другое  |
| **5.** | **Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности?** *(отметьте только один вариант)* | Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностямХорошие взаимоотношения с коллегами |
| Другое  |
| **6.** | **Как часто Вам нужна в работе помощь?** | ЧастоИногда Редко |
| **7.** | **Что помогло Вам в процессе адаптации?** *(отметьте все необходимое)* | Лекции, семинарыПросмотры видео- и фотоматериалов НаставничествоЭкскурсии |
| **8.** | **Ваши предложения по организации работы с****молодыми специалистами** |  |

**Приложение 3**

**ОТЗЫВ**

**о результатах адаптации молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки адаптации** | **Оценка** |  |
| **1.** | **Обучаемость** | Высокая Средняя Низкая | □□□ |
| **2.** | **Умение планировать работу** | Отличное | □ |
|  |  | Хорошее | □ |
|  |  | Удовлетворительное | □ |
|  |  | Плохое | □ |
| **3.** | **Ответственность за** | Высокая | □ |
|  | **результаты работы** | Средняя | □ |
|  |  | Низкая | □ |
| **4.** | **Отношение к другим** | Доброжелательное | □□□□ |
|  | **работникам** | Преимущественно |
|  |  | доброжелательное |
|  |  | Противоречивое |
|  |  | Конфликтное |
| **5.** | **Положение в коллективе** | Авторитетное | □ |
|  |  | Обычное рабочее | □ |
|  |  | Неустойчивое | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник |  |
| «\_ »\_ 20 г. |

**Приложение 4**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**об адаптации молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |
| --- |
| **Результаты адаптации** |
| Хорошие | □ |
| Удовлетворительные\* | □ |
| Неудовлетворительные\* | □ |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач | □ |
| Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности | □ |
| Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |
| Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник |  |
| Методист |  |
| С заключением ознакомлен |  (подпись молодого специалиста) |

**Приложение 5**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального развития молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия (содержание работы)** | **Срок выполнения** | **Отметка о выполнении** |
| **1. Самообучение** |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| **2. Участие в конкурсе молодежных разработок** |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| **3. Участие в мероприятиях, организованных МО** |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| **4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ** |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Молодой специалист |   |
| Учитель-наставник |   |
| Методист |   |
|  |  |

**Приложение 6**

**ОТЗЫВ**

**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки профессионального развития** | **Оценка** |  |
| **1.** | **Соблюдение сроков работ** | Соблюдение | □ |
|  |  | Частичное соблюдение | □ |
|  |  | Несоблюдение | □ |
| **2.** | **Качество выполнения работ** | Высокое | □ |
|  |  | Среднее | □ |
|  |  | Низкое | □ |
| **3.** | **Профессиональная** | Полная | □ |
|  | **компетентность** | Недостаточно полная | □ |
|  |  | Неполная | □ |
| **4.** | **Выполнение функциональных обязанностей** | ВыполнениеЧастичное выполнение | □□ |
|  |  | Невыполнение | □ |
| **5.** | **Выполнение планов** | Выполнение | □ |
|  |  | Частичное выполнение | □ |
|  |  | Невыполнение | □ |

Учитель-наставник

«\_ »\_ 20 г.

**Приложение 7**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**о профессиональном развитии молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |
| --- |
| **Оценка уровня профессионального развития** |
| Высокий | □ |
| Выше среднего | □ |
| Средний | □ |
| Ниже среднего\* | □ |
| Низкий\* | □ |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач | □ |
| Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности | □ |
| Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |

Учитель-наставник

Методист

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого специалиста)

«\_ »\_ 20 г.

**Приложение 8**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**развития потенциала молодого специалиста**

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

**на период с до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия (содержание работы)** | **Срок выполнения** | **Отметка о выполнении** |
| **1. Самообучение** |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| **2. Обучение** |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| **3. Участие в конкурсе молодежных разработок** |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| **4. Участие мероприятиях, организованных МО** |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| **5. Участие мероприятиях, организованных ОУ** |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
|  | Учитель-наставник |  |  |
|  | Методист |  |  |
|  | С заключением ознакомлен | (Ф.И.О молодого специалиста) |  |
|  | «\_ »\_ 20 г. |  |  |

**Приложение 9**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**о развитии потенциала молодого специалиста**

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

**на период с\_ до 20 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки потенциала** | **Оценка** |  |
| **1.** | Профессиональная | Высокая | □ |
|  | компетентность | Средняя | □ |
|  |  | Низкая | □ |
| **2.** | Организаторские способности | Высокие | □ |
|  |  | Средние | □ |
|  |  | Низкие | □ |
| **3.** | Способность к саморазвитию | Высокая | □ |
|  |  | Средняя | □ |
|  |  | Низкая | □ |
| **4.** | Инициативность | Высокая | □ |
|  |  | Средняя | □ |
|  |  | Низкая | □ |
| **5.** | Ответственность | Высокая | □ |
|  |  | Средняя | □ |
|  |  | Низкая | □ |

|  |
| --- |
| **Оценка уровня потенциала** |
| Высокий | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Выше среднего | □ |
| Средний\* | □ |
| Ниже среднего\* | □ |
| Низкий\* | □ |

\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

|  |
| --- |
| **Рекомендации** |
| Стажировка | □ |
| Единовременное премирование | □ |
| Моральное стимулирование («Почетная грамота»,«Благодарность») | □ |
| Планирование карьеры\* | □ |
| Включение в кадровый резерв\* | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник |  |
| Методист |   |
| С заключением ознакомлен |  (Ф.И.О молодого специалиста) |
| «\_ »\_ 20 г. |  |

 **Приложение 10**

 **Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем**

**наставником**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Владеют вдостаточной степени | Скорее владеют | Затруд-няются ответить | Не владеют |
| **1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к****профессиональной роли учителя** |
| 1 | Положительное отношение кпрофессии |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с детьми и осознанность выбораформ работы с ними. |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализрезультатов деятельности |  |  |  |  |
| **2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством** |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдаяпоследовательность |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основныеединицы или блоки знаний |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысленияматериала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различнымиметодами и технологиями обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных итворческих ситуаций |  |  |  |  |
| 6 | Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательногопространства школы |  |  |  |  |
| 7 | Творческая организация |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и вовнеурочное время. |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическимпаспортом ученика и класса |  |  |  |  |
| 9 | Владение проектировочными иконструктивными умениями |  |  |  |  |
| **3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации****в процессе подготовки молодого учителя** |
| 1 | Уровень решенияпрофессиональных задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать ипрогнозировать результаты педагогической деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценкиготовности к работе в ОУ |  |  |  |  |

**Приложение 11**

**Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»**

**Учитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Вид деятельности*** | ***Самооценка*** ***«+» или «-»*** |
| **1. Анализ педагогической деятельности** |
| 1. | Умение проводить самоанализурока/занятия |  |
| 2. | Умение проводить самоанализвоспитательного мероприятия |  |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанностиучащихся/воспитанников |  |
| **2. Планирование.** |
| 1. | Тематическое |  |
| 2. | Поурочное |  |
| 3. | Воспитательной работы |  |
| 4. | Кружка, факультатива |  |
| 5. | Работы с родителями |  |
| **3. Организация.** |
| 1. | Личного труда |  |
| 2. | Учебно-познавательной деятельностиучащихся/воспитанников |  |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы |  |
| **4.Контроль и коррекция.** |
| 1. | Самоконтроль и коррекция |  |
| 2. | Контроль уровня воспитанности |  |
| 3. | Коррекция знанийучащихся/воспитанников |  |
| **5.Владение технологией современного урока/занятия.** |
| 1. | Постановка триединой целиурока/занятия |  |
| 2. | Выбор типа урока/занятия |  |
| 3. | Отбор главного, существенного всодержании учебного материала |  |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательной деятельностиучащихся/воспитанников |  |
| 5 | Способы дифференциации обучения |  |