

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества г. Алзамай»

Согласовано
на педагогическом совете
МБУДО «ДДТ г. Алзамай»
Протокол № 4 от «20» 09 2021 г.

Утверждено приказом
директора
МБУДО «ДДТ г. Алзамай»
от «22» 09 2021 г

Программа

работы с молодыми
специалистами
«Наставничество»

г. Алзамай, 2021

Содержание

Пояснительная записка.....	3-4
1. Общие положения	5-8
2. Организация наставничества в учреждении	9-16
3. Примерный план работы наставника с молодым специалистом (первый год).....	17-18
Приложение 1	Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.....19
Приложение 2	Анкета... ..20
Приложение 3	Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста... ..21
Приложение 4	Заключение об адаптации молодого специалиста22
Приложение 5	Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста 23
Приложение 6	Отзыв о результатах профессионального развития молодого специалиста..... 24
Приложение 7	Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста... .. 25
Приложение 8	Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста... .. 26
Приложение 9	Заключение о развитии потенциала молодого специалиста 27-28
Приложение 10	Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога педагогом-наставником29-30
Приложение 11	Оценка педагогической деятельности молодого специалиста педагогом наставником.....31-32
Приложение 12	Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога» 33-34

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и учреждения дополнительного образования требует специальной подготовки молодых педагога к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем учреждения является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в учреждения дополнительного образования, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью, вскоре уходят, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого педагога, 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

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. 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, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической

деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания 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 теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по направлению;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

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

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

1. Общие положения

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

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить педагога в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом 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 каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- 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 дополнительные общеразвивающие программы и других учебно-методических документов по направлению;
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Сроки реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Наставничество организуется на основании приказа директора
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по воспитательной работе, 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 последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий и воспитательных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, 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 заместителю 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 служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 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.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех занятий и воспитательных мероприятий по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

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

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

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки обучающихся, 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 учреждении;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. Организация наставничества

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. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого педагога:

- 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.

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

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБУДО «Дом детского творчества г. Алзамай» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации (Приложение 1)** молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

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

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- 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:

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например: Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой учреждения;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического, педагогического совета, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;

- объяснить, как действует административно-хозяйственная системы учреждения. Существующие правила и процедуры;
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- 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 зам. директора по воспитательной работе или методистом.

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;

Зам. директора по воспитательной работе совместно с педагогом-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

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

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

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

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

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

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

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

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

- самообучение;

- наставничество;
- участие в профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МБУДО «ДДТ г. Алзамай». Примерны перечень мероприятий:

Совместная разработка планов-конспектов по теме занятий, воспитательного мероприятия
Совместная подготовка и отбор дидактического материала для занятий
Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на год.
Обсуждение новинок методической литературы
Взаимопосещение занятий, воспитательных мероприятиях и их последующий подробный анализ
Планирование работы педагога дополнительного образования
Изучение методических разработок «Анализ воспитательных мероприятий», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические часы»
Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.
Подготовить и проанализировать памятки: • Анализ и самоанализ занятия; • Обязанности педагога дополнительного образования; • Организация работы с родителями; • Рекомендации по проведению воспитательных мероприятий;
Обсудить контроль оценки знаний обучающихся.
Организация помощи в подготовке и проведении открытого занятия
Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления портфолио.
Участие молодого специалиста в городских мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, частной методике преподавания
Консультации по частным вопросам методики проведения воспитательных мероприятий
Отчет о проделанной работе на заседании методического совета

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

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв педагога-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (*Приложение 6*);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

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

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

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

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

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

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

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (*Приложение 8*). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

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

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по воспитательной работе, методист.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

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

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

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по воспитательной работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- **оценка** педагогической деятельности молодого специалиста наставником
(Приложение 10,11)

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

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом 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 обучающихся находятся на базовом уровне.

Примерный план работы наставника с молодым специалистом (первый год)

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
▪ Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы. ▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка; ▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по направлению (составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление программ); ▪ Изучение инструкций: Как вести журнал, обучающихся; Выполнение единых требований к ведению журнала;	август-сентябрь
▪ Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника. Самоанализ занятия наставником; ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ▪ Практикум по темам "Разработка календарно-тематических планов" ▪ Посещение занятий молодого педагога с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Октябрь
▪ Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятия; ▪ Занятие: Работа с документацией; Обучение составлению отчетности по окончании полугодия; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся; ▪ Занятие: Современное занятие и его организация; ▪ Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам.	ноябрь
▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических	декабрь

ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника;	
- Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся; - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	январь
- Посещение занятий, воспитательных мероприятий, праздников опытных педагогов учреждения; - Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение открытого урока молодого педагога-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия; - 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 на методическом совещании (выступление по теме самообразования); - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	апрель
- Выступление молодого специалиста методическом совещании. Методическая выставка достижений педагога; - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом 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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 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 (методических совещаниях)			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Молодой специалист			
Педагог-наставник			
Зам. директора			

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Учреждение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Педагог-наставник Коллеги по работе Методист Администрация учреждения
Другое _____		
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с педагогом-наставником Взаимоотношения с администрацией учреждения
Другое _____		
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
Другое _____		
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	_____ _____ _____

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 г.

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

Педагог-наставник _____

«_____» _____ 20 г.

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	☐

Педагог-наставник

Зам. директора

С заключением ознакомлен

(подпись молодого специалиста)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсах			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях (методических совещаниях, семинарах и т.д.)			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист

Педагог-наставник

Зам. директора

ОТЗЫВ**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

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

на период с _____ до _____ 200 г.

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

Педагог-наставник _____

«_____» _____ 20 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 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)	☐

Педагог-наставник

Зам. директора

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого специалиста)

«_____» _____ 20 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсах			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях (совещаниях, семинарах, вебинарах, конференциях)			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных учреждением			
5.1.			
5.2.			
	Педагог-наставник	_____	
	Зам. директора	_____	
	С заключением ознакомлен	_____ _____ (Ф.И.О молодого специалиста)	
	«_____» _____ 20 г.		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ **о развитии потенциала молодого специалиста**

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

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая 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*	☐

Педагог-наставник _____

Зам. директора _____

С заключением ознакомлен _____
(Ф.И.О молодого специалиста)

«_____» _____ 20 г.

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога
педагогом-наставником**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемому направлению				
2	Умение использовать на занятиях результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом занятия				
2. Методическая готовность					
1	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятиях				
9	Умение стимулировать обучающихся				

3. Психологическая и личностная готовность					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятиях				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Оценка педагогической деятельности молодого специалиста педагогом
наставником**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли педагога					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему занятий и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией воспитательной работы с обучающимися. Видение структуры образовательного пространства учреждения				
7	Творческая организация				

	работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся на занятиях.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с обучающимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

Педагог _____

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка</i> «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности обучающихся	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Воспитательной работы	
3.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности обучающихся	
3.	Воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний обучающихся	
5. Владение технологией современного занятия.		
1.	Постановка триединой цели занятия	
2.	Выбор типа занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся	

5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		
4.		