

Методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

## **ВВЕДЕНИЕ**

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека. В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др. Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида: – социально-психологическую адаптацию молодого педагога; – социально-организационную адаптацию молодого педагога; – психофизиологическую адаптацию молодого педагога; – профессиональную адаптацию молодого педагога.

Первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия, успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост, является одной из наиболее важных социально - психолого-педагогических проблем современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации не только во время курсов повышения квалификации, но и в межкурсовый период. Центральным звеном в профессиональном становлении молодых педагогов традиционно являются образовательные организации, в которых они работают.

Особое значение приобретает этап «погружения» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Настоящие методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

Методические рекомендации разработаны в помощь администрации образовательных организаций, могут быть полезны всем, кто занимается системой сопровождения молодых педагогов.

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА**

Настоящие методические рекомендации разработаны с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- ✓ Трудовой кодекс РФ;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

(воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544н;

✓ Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

✓ Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

✓ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

✓ Федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».

✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».

#### **ГЛОССАРИЙ**

**Адаптация** - приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)** - это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

**Молодой специалист** (молодой педагог) - работник в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе по полученной специальности в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории области; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов** - совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры образовательной организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Профессиональная адаптация** - процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

**Профессиональные дефициты** - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

**Целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

**Школа молодого педагога (ШМП)** - педагогический орган, способствующий профессиональному становлению молодого специалиста.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.**

**Цели и задачи системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых педагогов.**

**Цель:** создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.

### **Задачи:**

1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.
3. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.
4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.
5. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Система работы с молодыми педагогами может регламентироваться **следующими** локальными документами:

1. План работы образовательной организации
2. Комплексная Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов (далее - Программа) (*Приложения 1-3*)
3. Положение о Школе молодого педагога (*Приложение 4*)
4. План работы Школы молодого педагога (*Приложения 5-6*)
5. «Дорожная карта» и план мероприятий поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет.
6. Документы, регламентирующие наставническую деятельность:
  - Положение о наставничестве
  - Приказ о закреплении за молодыми специалистами педагогов-наставников - План работы наставника с молодым специалистом

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, муниципалитета, региона.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов представляет ценностно-логическую модель, предполагающую системное взаимодействие трех смысловых центров:

- учителя - автора собственного маршрута профессионального развития в условиях курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;
- пространства методической поддержки и сопровождения профессионального роста;
- среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь, развивается творческой деятельностью педагога.

### **Основные участники реализации программы:**

- администрация образовательной организации;
- руководители методических объединений, творческих групп;
- руководитель «Школы молодого педагога»;
- педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет);
- педагоги-наставники;
- педагог-психолог.

## **Функции участников реализации программы.**

### ***Заместитель директора***

- определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
- разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
- организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;
- отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

### ***Наставник***

- разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут- ИОМ);
- составляет план работы;
- осуществляет анализ деятельности;
- оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

### ***Руководитель Школы молодого педагога***

- осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

### ***Молодой специалист***

- принимает участие в методической работе образовательного учреждения и муниципальном уровне;
- сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;
- осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодыми специалистами, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации Программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать профессиональные трудности, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.

Программа методической работы с молодыми педагогами может включать следующие направления:

#### ***1. Профессиональная поддержка и сопровождение.***

- Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся).
- Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности педагога и обучающихся/воспитанников).
- Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (Содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения/воспитания; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся/воспитанников).
- Воспитательная система образовательной организации в условиях реализации ФГОС (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского

коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

- Информационное обеспечение образовательной деятельности (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков/занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков/занятий; использование компьютера как интеллектуального средства обучения).

## **2. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации.**

(Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности предметных МО, «Школе молодого педагога»; привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Действенным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющем специалистам постоянно расти и развиваться, являются профессиональные, в том числе, сетевые сообщества. Общаясь с коллегами, профессионал начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения).

## **3. Создание системы мер, направленных на общественное признание**

Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений муниципального образовательного пространства; публичное представление успехов молодых педагогов; продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ.

## **4. Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов**

(Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов; мониторинг успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении и др.)

(Примеры диагностических материалов приведены в *Приложениях 9-12*)

## **5. Другое.**

### **Система контроля (аудит) процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов.**

Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям образовательной организации можно осуществить посредством внутреннего и внешнего аудита, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в образовательной организации по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

Система контроля при работе с молодыми специалистами должна включать в себя следующее:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, в том числе по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).

2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов

учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностики, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио (*Примерное положение о портфолио педагога - Приложение 8*).

Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога.

Портфолио - своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации сокращается с 1-1,5 лет до нескольких месяцев. Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается, как на повышении образовательного уровня школьников/воспитанников, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в образовательных организациях должны стать следующие результаты:

- Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации.
- Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании.
- Профессиональный рост молодых специалистов.
- Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию.
- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны стать:

- непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе «образовательное учреждение - методическая служба - общественные объединения»;

- сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;
- создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

1. Бабухина, Анна Викторовна Управление сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения // автореферат, 2017 год
2. Даутова Ольга Борисовна, Игнатъева Елена Юрьевна Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // ЧиО. 2018. №4 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-zadacha>.
3. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. - Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. - 98 с.  
[https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrarv/66a/1\\_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf](https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrarv/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf)  
(дата обращения 17.03.2022) - Текст: электронный
4. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 905-906. – URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 12.07.2022).
5. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 50 (184). – С. 256-260. – URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 12.07.2022).
6. Сапожникова, И. Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. - 2008. - № 4. - С. 72-82. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelva> (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный
7. Сотникова М.С. Психолого – педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, Москва, 2017
8. Чернявская Анна Павловна, Данилова Лариса Николаевна Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>

9. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 40 (174). – С. 81-83. – URL: <https://moluch.ru/archive/174/45875/> (дата обращения: 12.07.2022).

8. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование 2018 № 4 196 [http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal\\_4\\_2018.pdf](http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal_4_2018.pdf) (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный



**ПАСПОРТ**  
**Программы поддержки и сопровождения молодых специалистов**

(название образовательного учреждения)

на \_\_\_\_\_ годы

1	Наименование программы	
2.	Основания для разработки Программы	
3.	Заказчик Программы	
4	Основные разработчики программы	
5	Цель программы	
6	Задачи программы	
7	Сроки и этапы реализации программы	
8	Исполнители программы	
9	Источники финансирования	
10	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	
11	Система организации контроля реализации Программы	

## Приложение 2

**Примерные разделы программы научно-методического сопровождения и поддержки молодых педагогов**

**1. Целевой раздел**

- 1.1. Пояснительная записка
  - 1.1.1. Цели и задачи Программы
  - 1.1.2. Принципы сотрудничества
  - 1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы
  - 1.1.4. Этапы реализации программы
- 1.2. Планируемые результаты

**2. Содержательный раздел**

- 2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
- 2.2. Организация наставничества
- 2.3. План работы Школы молодого педагога
- 2.4. Контроль за реализацией Программы

**3. Организационный раздел**

- 3.1. Режим работы Школы молодого педагога
- 3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов
- 3.3. Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

**Примерный план реализации  
Программы поддержки и сопровождения молодых педагогов.**

Этапы сроки	Мероприятия	Прогнозируемый результат	Критерии оценки результата	Предполагаемые проблемы (риски)
I этап - адаптационно-диагностический	<p>1. Изучение литературы, рекомендаций по вопросам методической поддержки молодых специалистов.</p> <p>2. Изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>3. Определение участников реализации основных задач программы, ответственных за реализацию.</p> <p>4. Разработка и корректировка модели взаимодействия наставников и наставляемых.</p> <p>5. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с целью определения основных направлений предстоящей деятельности.</p> <p>6. Составление плана деятельности по актуальным направлениям.</p> <p>7. Разработка и утверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста, взаимодействия наставника и</p>		<p><u>1. Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам эффективности деятельности в обозначенном направлении.</u></p>	<p><u>1. Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы.</u></p> <p><u>2. Недостаточная мотивация педагогов</u></p> <p><u>3. Смена кадрового состава.</u></p>

	наставляемого. 8. Определение партнёров на уровне муниципалитета и области.			
II этап - коррекционно- развивающий	<p>1. Разработка и реализация содержания мероприятий Школы молодого педагога.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анкетирование, беседы, тестирование, тренинги.</li> <li>- Индивидуальные консультации.</li> </ul> <p>Практические консультации. -</p> <p>Краткосрочные педагогические практики.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещение уроков, образовательных событий.</li> <li>- Теоретические и практические семинары по проектированию современных уроков. -</li> </ul> <p>Посещение открытых уроков.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мини дискуссии.</li> <li>- Блиц - опросы.</li> <li>- Деловые игры.</li> <li>- Круглые столы.</li> <li>- Мастер - класс.</li> <li>- Методические недели.</li> <li>- Конкурсы.</li> </ul> <p>2. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Корректировка программы профессионального развития.</li> </ul>		<p>1. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов</p> <p>2. Повышение качества образования.</p> <p>3. Вовлечение молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии в наставничество</p> <p>4. Увеличение числа педагогов,</p>	<p>1. Недостаточность Квалифицированных кадров, способных обеспечить проведение теоретических и практических семинаров.</p> <p>2. Низкая посещаемость мероприятий в силу загруженности педагогов</p> <p>3. Недостаточная мотивации</p>

<p>III этап - аналитический</p>	<p>1. Мониторинг реализации индивидуальных программ профессионального развития, диагностика профессиональных и личностных затруднений.  2. Разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов.  3. Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне образовательной организации с привлечением партнеров из муниципалитета; взаимодействия молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах.  4. Подготовка аттестационного портфолио.</p>	<p>1. Повышение профессионализма наставника и наставляемого.  2. Повышение качества образования. Положительная оценка опыта. Транслируемость  3. Рост показателей по всем разделам мониторинга.</p>	<p>1. Недостаточный уровень рефлексивной компетенции участников проекта.  2. Выполнение плана мероприятий не в полном объеме.</p>
---------------------------------	--	---	---

**Примерный план работы Школы молодого педагога для общеобразовательных учреждений**

Цель: учиться быть учителем.

Задачи: формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном образовании, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

№	Тема занятий	Сроки	Ответственные
<b>1 год</b>			
1.	Вводное занятие. Адаптация начинающих учителей в коллективе. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми педагогами и опытными учителями (взаимопосещение уроков) Психологический тренинг	сентябрь	Молодые педагоги. Заместитель директора по НМР или УВР. Педагог-психолог
2	Практикум по: разработке плана урока; самоанализу урока. Работа со школьной документацией: ведение записей в журнале и оформление итогов четверти.	ноябрь	Руководители МО. Зам. директора по НМР или УВР.
3	Психолого-педагогический семинар «Оценка и отметка одно и то же?» - Как и что оценивать на уроке. - Как учитывать индивидуально – личностные особенности учеников. Посещение уроков у учителей - предметников. Отчет о посещении.	январь	Психолог школы. Учителя-наставники. Начинающие учителя.
4.	Неделя молодого учителя и наставника. Проведение опытными педагогами открытых уроков. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым.	февраль	Зам. директора по НМР или УВР. Учителя-предметники.
<b>2 год</b>			
1.	Теоретический семинар «Принципы отбора содержания обучения и его учебно-тематическое планирование». Консультации по ведению школьной документации.	сентябрь	Зам. директора по НМР или УВР Методист
2.	Практикум «Требования к современному уроку» Психологический тренинг «Как сбросить напряжение»	ноябрь	Зам. директора Руководители МО Методист
3.	Посещение уроков у учителей - предметников. Отчет о посещении Рассказы о наблевшем, о работе в классах, сложности и проблемы.	январь	Зам. директора по НМР или УВР Методист

4.	Декада молодого учителя. Посещение администрацией уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым.	февраль-март	Администрация школы
5.	Участие в работе МО	в течение года	
6.	Участие в конференциях, семинарах различного уровня	в течение года	
7.	Участие в предметных декадах	январь-май	
<b>3 год</b>			
1.	Теоретический семинар «Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся» Консультации по ведению школьной документации.	сентябрь	Зам. директора по ВР МО классных руководителей Зам. директора по НМР или УВР.
2.	Практикум «Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми» Психологический тренинг «Развитие саморегуляции»	ноябрь	Зам. директора по НМР или УВР. Психологи
3.	Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Моя педагогическая профессия»	декабрь февраль	Зам. директора по НМР или УВР.
4.	Круглый стол «Методическая выставка достижений молодого учителя» Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажёра». Конкурс «Открой себя, педагог!» Участие в работе МО Участие в конференциях, семинарах различного уровня Участие в предметных декадах	март	Зам. директора по НМР или УВР.

**Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста**

Методическая тема МБОУ \_\_\_\_\_

Методическая тема педагога \_\_\_\_\_

На 202\_\_ - 202\_\_ учебные года

Цель:

Задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Ожидаемые результаты:

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей)

2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)

3. Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по \_\_\_\_\_, знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков)

**Примерная карта оценки эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов общеобразовательных учреждений**

Показатель	Критерии	Результат (молодые педагоги)	Результат по (в целом школе)	Результат в сравнении (ниже-выше- на уровне)
Успеваемость по классу	100%			
Качество знаний	Не менее 50%			
Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)	Внутренняя, внутренняя положительная			
Знание нормативноправовой базы	Полное			
Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность	Не менее 20%			
Организация взаимодействия с родителями и учащимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изуча по методике Степанова Е.Н.»)	Не менее 2,7 баллов			
Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер-классов, открытых уроков)	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине			
Эффективность урока с позиции личностно-ориентированного подхода	баллов			
Эффективность урока с позиции системно-деятельностного подхода	баллов			
Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года)	Систематическое пополнение разделов			
Эффективность профессиональной деятельности (мониторинг)	баллов			



Профессиональная компетентность (мониторинг)	баллов			
Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В.И. Андреева).	баллов			
Уровень готовности к инновационной деятельности				
Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью				

**Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов** Критерии:

1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации
4. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

**Анкета № 1**

**Уважаемые педагоги!**

**Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.**

1. ....

Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении? Почему? ...

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое - Безразличное

Почему? .....

3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?

- да
- нет
- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.

5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

- Организация и проведение учебных занятий
- Отсутствие дисциплины в классе
- Отношения с коллегами
- Отношения с родителями
- Проведение классных мероприятий
- Проведение родительских собраний
- Организация процесса самообразования
- Другие трудности .....

6. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы

Вы чувствовали себя комфортно:

- Выделена рабочая зона
- Своевременное методическое информирование
- Удобное время работы методического кабинета
- Помощь опытных педагогов
- Гибкий режим работы
- Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
- Доброжелательная атмосфера в коллективе

7. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- С первого дня не обращают внимание

- Настроены не дружелюбно
- Не хотят помогать
- Приняли доброжелательно
- Оказывают моральную поддержку - Оказывают практическую помощь
- Приглашают на занятия
- Помогают решать педагогические задачи
- Рекомендуют методы и примы
- Делятся опытом
- Ждут от Вас практических советов
- Не нуждаетесь в помощи коллег

#### **Анкета №2**

***Уважаемые педагоги!***

***Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности.***

***Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.***

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:
  - Первые 3 месяца
  - Первый месяц
  - Первые полгода
  - Первый год
  - Нужна до сих пор
2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?
  - Директор
  - Завуч
  - Наставник
  - Коллеги
  - Методисты
  - Друзья по педагогическому университету
  - Преподаватели педагогического университета
  - Никто не помогает
3. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?
  4. Как часто директор и завуч приходят к Вам в класс, чтобы:
    - отметить положительные результаты, похвалить
    - найти недостаток в работе
    - помочь разобраться в неудачах
  5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
    - Рассчитываете на свой опыт и знания
    - Консультируетесь с коллегами
    - Обращаетесь к завучу
    - Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
    - Самообразовываетесь
    - Другое .....

#### **Анкета № 3 по определению степени эмоциональной комфортности**

**Уважаемый коллега!**

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя? - да, процесс адаптации был трудным и долгим
  - нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
  - никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом - затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией? - полностью удовлетворен
  - скорее удовлетворен, чем нет - затрудняюсь ответить
  - скорее не удовлетворен, чем удовлетворен - полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда? (да, не очень, нет)
  - набором и содержанием учебного процесса - организацией воспитательного процесса
  - своими результатами работы
  - качеством преподавания предмета
  - обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией, технической оснащенностью аудиторий
  - отношением с коллегами
  - отношениями с наставником
  - сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи
  - материально-техническими условиями работы
  - условиями питания в образовательном учреждении - взаимоотношениями с классом
  - взаимодействием с родителями учеников
  - взаимодействием с руководством образовательного учреждения
  - возможностями творческой самореализации
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?
  - Коллеги
  - Наставник
  - руководитель образовательного учреждения
  - заместители руководителя образовательного учреждения - руководитель методического объединения
  - мероприятия, проводимые в образовательном учреждении - друзья, подруги, знакомые - никто и ничто
  - консультации в сообществе «Молодому учителю» - другое
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период? - недостаток свободного времени
  - перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
  - недостаточный уровень профессиональной подготовки
  - неумение организовать себя - особых проблем не было
  - нехватка средств, не умение их расходовать - отсутствие привычного круга общения - невозможность найти занятие по душе, интересное дело - мало внимания со стороны руководства, наставника
  - низкая техническая оснащенность аудиторий - плохие санитарногигиенические условия
  - сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
  - невнимание родителей

- другое
- 6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе? - коллектив доброжелателен ко мне
- всем все равно
- настороженное отношение
- отношение враждебное

**Анкета №» 4 по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении**

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошем
	б) безразличном
	в) плохом
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с учащимися класса?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	а) сдружился с большей его частью
	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да. постоянно
	б) иногда
	в) нет. моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы
	в) ушел бы, не задумываясь

**Анкета для изучения затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры** (Авторы: С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

*Уважаемые коллеги!*

*Данный опрос проводится с целью организации сопровождения учителя/воспитателя на начальном этапе профессиональной карьеры, содействия его профессиональному росту и развитию.*

*Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.*

<b>1.</b>	<b>Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведённых ниже вариантов отметьте три, которые могут вызывать у вас наибольшие сложности:</b>
А)	подготовка урока
Б)	проведение урока
В)	подготовка внеурочного мероприятия
Г)	проведение внеурочного мероприятия
Д)	отношения и общение с учащимися
Е)	отношения и общение с коллегами
Ж)	отношения и общение с администрацией
З)	отношения и общение с родителями
И)	собственные состояния, самочувствие, переживания
К)	другое (напишите, что)
<b>2.</b>	<b>При подготовке урока или внеурочного мероприятия значительными трудностями для вас являются (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	недостаток теоретических знаний
Б)	дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков и внеурочных мероприятий
В)	сложности в поиске и подготовке презентационных материалов
Г)	распределение времени на различные виды работы
Д)	ограниченный репертуар методических приёмов, техник, способов работы
Е)	нехватка времени на подготовку
Ж)	опасение допустить теоретическую или методическую ошибку
З)	отсутствие возможности обратиться за советом и помощью к коллегам
И)	другое (напишите, что)
<b>3.</b>	<b>При проведении урока или внеурочного мероприятия вы часто сталкиваетесь (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	с отсутствием у детей желания учиться
Б)	с нарушениями школьниками дисциплины
В)	с конфликтными взаимоотношениями школьников между собой
Г)	с отсутствием контакта с ребёнком
Д)	со сложностью выстраивания оптимальной дистанции в общении с учащимися
Е)	с провокациями и агрессией школьников в адрес педагога
Ж)	с собственным волнением, тревожностью, растерянностью, злостью и т.д.
З)	с трудностями проведения самоанализа занятия
И)	с оцениванием результатов учебной и внеурочной деятельности учащихся
К)	с организационными затруднениями: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем
Л)	с несоответствием запланированных видов работы и полученных результатов

М)	с трудностями работы с детьми разного уровня развития и подготовки (с ОВЗ, одарёнными, леворукими и т.д.)
Н)	другое (напишите, что)
<b>4.</b>	<b>В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	подготовка и проведение родительских собраний
Б)	подготовка и проведение мероприятий (семинаров, методических объединений, конференций, выставок, смотров и конкурсов)
В)	планирование работы (составление поурочных, тематических, календарных и иных планов), подготовка отчётов
Г)	классное руководство
Д)	ведение журнала и электронного дневника
Е)	выполнение поручений администрации
Ж)	другое (напишите, что)
<b>5.</b>	<b>Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	доступности коллег для общения
Б)	компетентных профессиональных рекомендаций
В)	принятия, эмоциональной поддержки и дружелюбия
Г)	оптимальной дистанции в общении с коллегами
Д)	уважительного отношения к себе
Е)	ощущения себя частью педагогического коллектива, своей включённости в него
Ж)	другое (напишите, что)
<b>6.</b>	<b>Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	со стилем руководства
Б)	с отсутствием возможности поделиться своими проблемами и быть выслушанным
В)	с недостаточным содействием в решении профессиональных трудностей
Г)	с ограничением ваших инициатив
Д)	с излишней бюрократизацией деятельности образовательной организации
Е)	с нагрузкой, вызванной большим количеством заданий и поручений
Ж)	с составлением графика работы: расписания, дежурств, отпусков и т.д.
З)	с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс: мебели, наглядностей, лабораторного
И)	с распределением стимулирующей части заработной платы
К)	другое (напишите, что)
<b>7.</b>	<b>Во взаимоотношениях с родителями вас больше всего озадачивает (отметьте не более трёх вариантов ответа):</b>
А)	убеждённость родителей, что их ребёнок самый лучший
Б)	непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении
В)	отношение к учителю как к специалисту, оказывающему услугу
Г)	обвинение педагога в предвзятости по отношению к ребёнку
Д)	обвинение педагога в профессиональной некомпетентности
Е)	невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога
Ж)	«выпрашивание» у педагога отметок своему ребёнку
З)	враждебность по отношению к педагогу
И)	отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка

К)	другое (напишите, что)
<b>8.</b>	<b>Отметьте три варианта форм работы Центра сопровождения молодых педагогов, которые лично для вас будут наиболее предпочтительны:</b>
А)	лекционные и практические занятия
Б)	специализированная профессиональная образовательная программа
В)	тренинги профессиональных умений, личностного роста
Г)	консультации (в т.ч. психологические)
Д)	супервизия профессиональной деятельности
Е)	встречи с коллегами в неформальной обстановке
Ж)	выпуск специализированной методической литературы
З)	сообщества молодых педагогов
И)	организация общения педагогов через социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Twitter, Одноклассники и т.д.).
К)	виртуальная методическая копилка
Л)	другое (напишите, что)
<b>9.</b>	<b>Укажите наиболее значимые для вас составляющие профессиональной деятельности, в которых вы хотели бы повысить свою компетентность:</b>
А)	нормативно-правовая база образовательного процесса
Б)	организация образовательной деятельности в соответствии со ФГОС и Профессиональным стандартом педагога
В)	применение информационных технологий в образовании
Г)	культура речи педагога
Д)	психология субъектов образовательных отношений современные педагогические технологии
Ж)	вопросы воспитания в современной школе
З)	реализация инклюзивного и специального образования
И)	современные методики преподавания учебного предмета
К)	другое (напишите, что)

#### **Обработка результатов**

По каждому варианту ответов подсчитывается доля (в %) выбравших его педагогов. После этого осуществляется ранжирование затруднений по степени актуальности (значимости) в соответствии со следующей шкалой (см. Таблица):

- нулевой ранг присваивается затруднениям, набравшим до 10% выборов. Такие затруднения определяются как незначимые либо как не идентифицированные педагогами;
- первый ранг (от 11 до 30% выборов) - затруднения являются вполне определёнными педагогами, но недостаточно актуальными для них;
- второй ранг (от 31 до 50% выборов) - затруднения оцениваются как вполне определённые и достаточно актуальные для педагогов;
- третий ранг (более 50% выборов) - затруднения являются высоко актуальными для педагогов.

Ранг	% выборов	Степень актуальности затруднения
0	До 10%	затруднение либо не значимо, либо не идентифицировано, либо непонятна формулировка
1	11 - 30 %	затруднение определено, но недостаточно актуально
2	31 - 50 %	затруднение определено и актуально
3	Более 50 %	высокая степень актуальности затруднения



