

**Программа  
по работе с молодыми педагогами  
«Шаг в профессию»**

**Целевая аудитория: педагоги-молодые специалисты, педагоги-наставники**

**Сроки реализации: 2020-2023 гг.**

**Абдулино, 2020 г**

## 1. Пояснительная записка

Муниципальная программа по работе с молодыми специалистами (далее Программа) разработана с учетом ведущих направлений развития российской системы образования. Программа ориентирована на решение задач по формированию гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования в части развития кадрового потенциала педагогического сообщества муниципалитета, осуществления информационно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций по повышению качества образования. Реализация Программы по работе с молодыми специалистами будут осуществляться на базе региональной стажировочной площадки МБОУ «Гимназия №1» «Школа молодого педагога Шаг в профессию» и образовательных организаций муниципалитета, в которых работают молодые педагоги.

Качество образования определяется компетентностью специалиста в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. В процессе модернизации российского образования работа с педагогическими и, особенно с молодыми кадрами является приоритетной задачей, так как в условиях введения ФГОС второго поколения возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

**Молодой специалист** - это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией (часть 2 раздела 1 Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р)

Профессиональное становление молодого специалиста проходит успешнее при оказании комплексной методической, психолого-педагогической помощи, при создании определенных условий для успешной адаптации и самореализации в профессиональной деятельности. С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога - профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому специалисту на первом этапе нужна действенная помощь и поддержка.

С целью проектирования образовательного пространства по развитию профессиональных умений и навыков молодых специалистов, вхождения

молодого педагога в трудовую деятельность, возможности самореализации в профессиональной сфере МКУ «Информационно-методический технический центр» МО Абдулинский городской округ совместно с МБОУ «Гимназия №1» разработал программу «Школа молодого педагога «Шаг в профессию».

Муниципальная программа основана на взаимодействии опорной площадки на базе МБОУ «Гимназии №1» и педагогов - наставников, заместителей директоров по УВР образовательных организаций, где осуществляет трудовую деятельность молодой специалист. Программа направлена на создание условий для профессиональной адаптации, становления успешного педагога-профессионала, развития его мобильности, самостоятельности в принятии решений, готовности к переменам, способности к нестандартным решениям.

Важной составляющей программы являются меры моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников.

Программа региональной стажировочной площадки по работе с молодыми специалистами «Школа молодого педагога «Шаг в профессию» – является составной частью системы повышения квалификации кадров, важнейшим циклом образовательного менеджмента, функционирующим в соответствии с законодательством РФ, в рамках совместной деятельности образовательных организаций, Управления образования МО Абдулинский городской округ, МКУ «Информационно-методический технический центр» МО Абдулинский городской округ.

**Основные принципы работы с молодыми специалистами:**

Принцип обязательности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в ОО вне зависимости от должности и направления деятельности;</li> </ul>
Принцип непрерывности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет;</li> <li>- обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала;</li> </ul>
Принцип эффективности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом.</li> </ul>
Принцип гуманизации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект – субъектные отношения Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности;</li> </ul>
Принцип аксиологизации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования;</li> </ul>
Принцип индивидуализац ии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями Профстандартов по должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;</li> </ul>
Принцип деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствования молодого специалиста.</li> </ul>

Муниципальная программа по работе с молодыми специалистами « Шаг в профессию» составлена на основе:

1.1. Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

1.2. Государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 N 792-р;

- 1.3. Государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области на 2014-2020 годы» (в редакции постановлений Правительства области от 03.10.2014 №737-пп, от 03.02.2015 №62-пп, от 23.07.2015 №566-пп, от 15.02.2016 №106-пп);
- 1.4. Профессионального стандарта педагога (воспитателя, учителя) (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н.;
- 1.5. Профессионального стандарта педагога-психолога (психолог в сфере образования)». Утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н.;
- 1.6. Программы развития МКУ «ИМТЦ» на 2020-2023 г. Утверждена приказом Управления образованием администрации МО Абдулинский городской округ.
- 1.7. Нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней.

### **Период реализации программы 2020-2023**

**2. Цель программы:** формирование и совершенствование профессиональных компетенций молодых учителей в образовательных организациях МО Абдулинский городской округ.

#### **Задачи программы:**

1. Создание условий для быстрого и продуктивного включения молодых специалистов в образовательный процесс, их активного участия в деятельности и развитии образовательной организации в условиях реализации ФГОС второго поколения.

2. Развитие разнообразных форм взаимодействия молодых педагогов в аспекте повышения функциональной грамотности и овладения психолого-педагогической культурой.

3. Привлечение педагогического сообщества муниципалитета к проблемам становления успешного педагога-профессионала.

### **3. Направления стажировочной деятельности:**

1. Организационно-методическое, информационное и психологическое сопровождение молодых специалистов.

2. Организация наставничества на базе образовательных организаций в процессе повышения профессиональной компетентности молодых специалистов.

3. Повышение функциональной грамотности и овладение культурой молодыми специалистами в соответствии с современными требованиями Профессионального стандарта педагога.

4. Совершенствование системы непрерывного профессионального образования молодых специалистов.

5. Мониторинговая деятельность по определению границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов.

6. Использование Интернет-ресурсов в работе с молодыми специалистами.

7. Организация работы с молодыми специалистами на региональной стажировочной площадке на базе МБОУ «Гимназия №1» МО Абдулинский городской округ.

8. Анализ работы с молодыми специалистами на школьном и муниципальном уровнях.

9. Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и их наставников.

#### 4. Перечень основных программных мероприятий и прогнозируемые результаты

##### Основные этапы работы с молодыми специалистами:

1 этап	Адаптация молодого специалиста (1 год педагогической деятельности). Тема. Введение в должность.
2 этап	Профессиональное развитие молодого специалиста (2 год педагогической деятельности); Тема. Профессиональная компетентность педагога – путь к успеху.
3 этап	Развитие творческого потенциала молодого специалиста (3 год педагогической деятельности). Тема. Творческий поиск педагога

##### 1 этап. Адаптация молодого специалиста

**Цель этапа** – определение границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для успешной их адаптации в образовательных организациях МО Абдулинский городской округ.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению «Введение в должность».

«Введение в должность» – это мероприятия, направленные на изучение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и на ознакомление их с условиями и содержанием профессиональной деятельности, общими требованиями к осуществлению образовательной деятельности по реализации образовательных программ учебных дисциплин ФГОС нового поколения. На этом этапе происходит закрепление педагога-наставника.

Основными функциями педагога-наставника являются:

- Планирование деятельности молодого специалиста;
- Консультирование молодого специалиста по выполнению требований ФГОС;

– Оказание методической, психолого-педагогической, управленческой, нормативно-правовой помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе педагогической деятельности вопросов.

Наряду с педагогом-наставником консультативную и практическую помощь молодому специалисту оказывают заместитель директора по УВР при тесном сотрудничестве со « Школой молодого педагога « Шаг в профессию» на базе МБОУ « Гимназия №1».

Руководитель стажировочной площадки совместно с психологом определяют затруднения молодого педагога через анкетирование( приложение1) и собеседование.

Педагог - наставник совместно с заместителем директора по УВР, молодым специалистом при содействии руководителя стажировочной площадки не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (*Приложение 2*).

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана педагог-наставник совместно с заместителем директора по УВР, молодым специалистом при содействии руководителя стажировочной площадки не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (*Приложение 3*)

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

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется руководителем стажировочной площадки, заместителем директора по УВР, педагогом-наставником.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (*Приложение 4*);
- Результаты анкетирования « Адаптивность»
- Отзыв педагога – наставника и заместителя директора по УВР о результатах адаптации молодого специалиста (*Приложение 5*);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, заместитель директора по УВР 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 6*).

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 заместитель директора по УВР, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;

– Обсуждает и согласовывает с муниципальным куратором, руководителем стажировочной площадки способы улучшения работы молодого специалиста;

– Согласовывает с муниципальным куратором, руководителем стажировочной площадки 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 рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Муниципальный куратор координирует деятельность «Школы молодого педагога», заместителей директора по УВР образовательных организаций, наставников и молодых педагогов, помогает им взаимодействовать. Может вносить коррективы в план работы «Школы молодого педагога», индивидуальные планы профессионального развития педагогов, осуществляет мониторинг профессионального развития педагогов

## **Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста- путь к успеху**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него трудовых функций.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (*Приложение 3*) и может включать следующие формы:

– Самообразование

– Обучение в Школе молодого педагога « Шаг в профессию» на базе МБОУ « Гимназия №1».

– Наставничество.

– Участие в конкурсах,

– Участие в мероприятиях, организованных УО

– Участие в мероприятиях, организованных ОО.

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 муниципальным куратором программы, руководителем стажировочной площадки, заместителем директора по УВР, педагогом-наставником.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

– Отзыв педагога – наставника, заместителя директора по УВР о результатах профессионального развития молодого специалиста (*Приложение 7*);

– Результаты анкетирования « Диагностика профессиональной подготовки и личностных качеств учителя»



– 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 8*).

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 заместитель директора по УВР, в ходе которого:

– Сообщает молодому специалисту результаты оценки;

– Обсуждает и согласовывает с муниципальным куратором, руководителем стажировочной площадки способы улучшения работы молодого специалиста.

– Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста. Муниципальный куратор координирует деятельность «Школы молодого педагога», заместителей директора по УВР образовательных организаций, наставников и молодых педагогов, помогает им взаимодействовать. Может вносить коррективы в план работы «Школы молодого педагога», индивидуальные планы профессионального развития педагогов, осуществляет мониторинг профессионального развития педагогов

### **Этап 3. Развитие творческого 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 третьего года работы в ОО.

Педагог - наставник совместно с заместителем директора по УВР, молодым специалистом при содействии муниципального куратора, руководителя стажировочной площадки составляет индивидуальный план дальнейшего развития (*Приложение 9*). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе муниципального куратора, руководителя стажировочной площадки, заместителя директора по УВР, педагога - наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы: обучение в Школе молодого педагога «Шаг в профессию» на базе МБОУ «Гимназия №1»; самообразование; участие в конкурсах; участие в мероприятиях различного уровня.

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

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется муниципальным куратором, руководителем стажировочной площадки, заместителем директора по УВР, педагогом-наставником.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении); Результаты анкетирования «Готовность к инновационной деятельности». Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (*Приложение 10*).

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 заместитель директора по УВР совместно с муниципальным куратором, руководителем стажировочной площадки, в ходе которого:

- Сообщают молодому специалисту результаты оценки.
- Обсуждают возможные перспективы развития специалиста.
- Знакомят с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

#### **Прогнозируемые результаты:**

1. Развитие системы наставничества в образовательных организациях городского округа.

2. Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательных организациях МО Абдулинский городской округ.

3. Совершенствование профессиональных и личностных компетенций молодых специалистов

4. Освоение и развитие молодыми педагогами новых компетенций: работа с одаренными обучающимися; работа с обучающимися с ОВЗ, подготовка обучающихся к ГИА, эффективное взаимодействие с детскими коллективами и родителями. Повышение качества образования в образовательных организациях МО Абдулинский городской округ.

5. Совершенствование взаимодействия УО МО Абдулинский городской округ с ОУВПО «ОГПУ», ГАПОУ «Педагогический колледж г. Бугуруслана» по подготовке квалифицированных специалистов и их успешной адаптации в сфере образования.

## 5. Комплекс мероприятий по реализации программы

### I этап (1 год педагогической деятельности)

Тема	Мероприятия и формы их проведения	Ответственные	Срок исполнения
<p>«Введение в должность» Презентация программы «Школы молодого педагога. «Шаг в профессию».</p> <p>Общие требования к осуществлению образовательной деятельности</p>	<p>1. Организационные мероприятия: – собеседование с молодыми специалистами; – анкетирование по выявлению профессиональных затруднений</p> <p>2. Знакомство с традициями ОО; Уставом, правилами внутреннего распорядка, выбор и назначение наставников.</p> <p>3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</p> <p>4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</p>	<p>Муниципальный куратор , руководитель стажировочной площадки,  заместители директора по УВР в ОО</p> <p>Муниципальный куратор</p>	<p>Август</p>
<p>Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации</p>	<p>1. Лекционное занятие. «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога. Внутренние локальные документы ОО.»</p> <p>2. Практическое занятие «Общее представление об образовательной программе. <b>Корректировка рабочих программ молодых специалистов в соответствии с Концепцией преподавания предмета, обновленными ФГОС общего образования и примерными образовательными программами общего образования»</b></p>	<p>Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Современный</p>	<p>1. Традиционное посвящение</p>	<p>Управление</p>	<p>Октябрь</p>

<p>урок. Требования к организации.</p>	<p>в педагоги (проводится на торжественном собрании, посвященном Дню Учителя). 2. Семинар-практикум «Как эффективно спроектировать современный урок»  3. Неделя открытых уроков (наставники-молодым)</p>	<p>образования,  Руководитель стажировочной площадки  Заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники</p>	
<p>Актуальные проблемы современного образования. Использование информационных технологий.</p>	<p>1. Практическое занятие «Основы работы с электронным журналом»  2. Практическое занятие «Организация образовательной деятельности с использованием электронного обучения и дистанционных технологий»</p>	<p>Заместители директора по УВР в ОО  Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки</p>	<p>Ноябрь</p>
<p>Педагогический мониторинг. Виды контроля.</p>	<p>1. Семинар «Система оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала». 2. Практикум «Проектирование системы оценки личностных, метапредметных и предметных результатов обучения по предмету. Основные подходы к формированию контрольно-оценочных средств»</p>	<p>Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки</p>	<p>Декабрь</p>
<p>Психология общения.</p>	<p>1. Семинар «Проблемы взаимодействия «учитель-ученик-родитель и пути их решения». 2. Тренинг «В ногу со временем» 3. Тренинг «Умение слышать и слушать»</p>	<p>Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, Психолог МБОУ «Гимназия №1»</p>	<p>Январь</p>

<p>Психология детского коллектива.</p>	<p>1. Семинар «Психология детского коллектива. Основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций»  2. Психологический тренинг «Анализ педагогических ситуаций»  3. Заполнение опросника «Социально - коммуникативная компетентность педагога»</p>	<p>Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, Психолог МБОУ «Гимназия №1»</p>	<p>Февраль</p>
<p>Самообразование педагога</p>	<p>1. Анализ учебно-воспитательной работы  2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: формирование плана самообразования</p>	<p>Муниципальный куратор, стажировочной площадки, Психолог МБОУ «Гимназия №1», зам. директора по УВР в ОО, педагоги-наставники   молодые специалисты</p>	<p>Апрель</p>
<p>Бенефис молодого педагога.</p>	<p>1. Творческий отчет молодых педагогов.  2. Методическая выставка</p>	<p>Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, педагоги-наставники молодые специалисты</p>	<p>Май</p>
<p>Индивидуальная работа с молодыми специалистами</p>	<p>1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, личностный опросник «Адаптивность», выработка необходимых рекомендаций.  2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.  3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания</p>	<p>Руководитель стажировочной площадки, психолог   Заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники</p>	<p>сентябрь   В течение года</p>

## II этап (2 год педагогической деятельности)

<i>Тема</i>	<i>Мероприятия и формы их проведения</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Срок исполнения</i>
Реализация программы «Школы молодого педагога « Шаг в профессию»	1. Организационные мероприятия: корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1. Практическое занятие «Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года».	Руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники	Сентябрь
Современные образовательные технологии	Круглый стол «Проектно-исследовательская деятельность как основа формирования УУД обучающихся»	Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, педагоги-наставники	Октябрь
Современные образовательные технологии	1. Семинар «Современные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе».	Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, педагоги-наставники	Декабрь
Целеполагание и педагогическое	Практикум «Самоанализ-средство самосовершенствования		Январь – Февраль

ие принципы	учителя»		
Технология работы с одаренными детьми	1. Семинар «Одаренные дети: от отбора к развитию» с привлечением педагогов, имеющих положительный опыт по данной проблеме.	Муниципальный куратор, Руководитель стажировочной площадки, психолог МБОУ «Гимназия №1», заместитель директора по НМР МБОУ «Гимназия №1»	Март
Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: 1. Открытые уроки; 2. Анкетирование «Диагностика профессиональной подготовки и личностных качеств учителя» 2. Презентация электронного портфолио по теме самообразования.	Муниципальный куратор, Руководитель стажировочной площадки, молодые специалисты, педагоги-наставники	Апрель– май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 4. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО, Педагоги-наставники	В течение года

### III этап (3 год педагогической деятельности)

<i>Тема</i>	<i>Мероприятия и формы их проведения</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Срок исполнения</i>
Реализация	1 Организационные	Муниципальный	Август

программы «Школы молодого Педагога « Шаг в профессию»	мероприятия: корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	куратор, руководитель стажировочной площадки	
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	2. Практическое занятие «Анализ изменений в программах, учебных планах, локальных актах к началу учебного года».	Муниципальный куратор, Руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники	Сентябрь
Реализация ФГОС. Формирование УУД	1. Выявление затруднений молодых специалистов в формировании УУД, методические рекомендации по их преодолению. 2. Круглый стол «Смысловое чтение как универсальное учебное действие и средство формирования компетентности обучающихся»	заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники  Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки	Октябрь – ноябрь
Подготовка к ГИА	1. Практикум «Изучение нормативно-правовой документации по организации и проведению ГИА» 2. Семинар «Педагогическая техника подготовки школьников к ГИА»  3. Диссеминация положительного опыта педагогов-наставников через открытые уроки и мастер-классы	заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники  Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки  Муниципальный куратор,	Декабрь – январь



		руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО	
Реализация ФГОС ОВЗ	<p>1. Практическое занятие «Изучение нормативно-правовой базы по реализации ФГОС ОВЗ»</p> <p>2. Семинар «Эффективные приемы и методы реализации ФГОС ОВЗ»</p> <p>3. Диссеминация положительного опыта педагогов-наставников через открытые уроки и мастер-классы</p>	Заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники Руководитель стажировочной площадки Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО	Февраль-март
Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<p>1. Практикум «Требования к аттестации педагогических работников».</p> <p>2. Неделя молодого специалиста «Успешный дебют» (открытые уроки и мастер-классы молодых специалистов)</p>	Методист МКУ «ИМТЦ», Руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО, педагоги-наставники	Апрель
Рефлексия деятельности «Школы молодого педагога «Шаг в профессию»	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого педагога «Шаг в профессию»:</p> <p>1. Презентация электронного портфолио «Визитная карточка учителя»;</p> <p>2. Практикум «Самоанализ учителем</p>	Методист МКУ «ИМТЦ», Руководитель стажировочной площадки, психолог МБОУ «Гимназия №1», педагоги-наставники	Май

	своей деятельности» 3. Анкетирование «Готовность к инновационной деятельности» 4. Анализ карьерных перспектив молодого педагога.		
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	Муниципальный куратор, руководитель стажировочной площадки, заместители директора по УВР в ОО, Педагогический наставник	В течение года

## 6. Механизмы деятельности стажировочной площадки

Одним из основных механизмов реализации программы Школы молодого педагога «Шаг в профессию» является оптимально выстроенное взаимодействие между специалистами образовательной организации, где работает молодой специалист, педагогами-наставниками и стажировочной площадкой на базе МБОУ «Гимназия №1», обеспечивающее системное сопровождение молодого учителя.

Такое взаимодействие включает:

- комплексность в определении и преодолении профессиональных затруднений молодого специалиста, предоставлении ему квалифицированной помощи специалистов разного профиля;
- многоаспектный мониторинг и анализ профессионального развития молодого специалиста.

Наиболее распространённые и действенные механизмы реализации программы

1. Лекционные и практические занятия, семинары на базе стажировочной площадки в МБОУ «Гимназия №1»
2. Собеседования и консультации с заместителями директора по УВР в образовательной организации, где работает молодой специалист

3. Взаимодействие педагог- наставник-молодой специалист
4. Занятия с психологом стажировочной площадки
5. Консультации с методистами МКУ « ИМТЦ»

Одним из механизмов реализации программы является и социальное партнерство стажировочной площадки с ОУВПО «ОГПУ», ГАПОУ «Педагогический колледж г. Бугуруслана» по подготовке квалифицированных специалистов и их успешной адаптации в сфере образования.

Самообразование педагога, являясь средством самосовершенствования учителя, выступает важнейшим механизмом реализации программы.

## **7. Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки**

### **Кадровые ресурсы**

Программа реализуется с привлечением педагогов высшей квалификационной категории МБОУ « Гимназия №1», психолога МБОУ «Гимназия №1» , педагогов муниципалитета - призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства различных уровней, заместителей директоров по УВР школ района, учителей-наставников

### **Информационно-методические ресурсы**

- 1.Электронные методические ресурсы федерального и регионального уровня

<b>Электронные методические ресурсы</b>	<b>Адрес</b>
Журнал “Вестник образования”	<a href="http://vestnik.edu.ru/">http://vestnik.edu.ru/</a>
Объединение педагогических изданий “Первое сентября”	<a href="http://www.1september.ru/">http://www.1september.ru/</a>
Журнал “Вопросы Интернет-образования”	<a href="http://vio.fio.ru/">http://vio.fio.ru/</a>
Учитель: педагогический журнал	<a href="http://www.ychitel.com/">http://www.ychitel.com/</a>
Сетевое объединение методистов (Уроки на основе электронных и Интернет ресурсов. Информация о стандартах и программах по предметам, об учебниках и дополнительной литературе. Методические рекомендации. Советы опытных педагогов)	<a href="http://som.fio.ru/">http://som.fio.ru/</a>
Учитель.ru: проект Федерации интернет-образования	<a href="http://teacher.fio.ru/">http://teacher.fio.ru/</a>

Сеть творческих учителей (Сеть творческих учителей создана для педагогов, которые интересуются возможностями улучшения качества обучения с помощью применения информационных и коммуникационных технологий (ИКТ))	<a href="http://it-n.ru">http://it-n.ru</a>
Федеральный центр информационно образовательных ресурсов	<a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a>
Цифровые образовательные ресурсы	<a href="http://school-collection.edu.ru/">http://school-collection.edu.ru/</a>
Портал "Электронные образовательные ресурсы"	<a href="http://eorhelp.ru/">http://eorhelp.ru/</a>
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	<a href="http://window.edu.ru/window">http://window.edu.ru/window</a>
Портал "Педсовет"	<a href="http://pedsovet.org/">http://pedsovet.org/</a>
ИнтерНика - открытое педагогическое объединение	<a href="http://internika.org/">http://internika.org/</a>
Учительский портал	<a href="http://www.uchportal.ru/">http://www.uchportal.ru/</a>
Материалы для учителя	<a href="http://www.uroki.net/doc.htm">http://www.uroki.net/doc.htm</a>
Занимательная педагогика	<a href="http://www.zanimatika.ru/">http://www.zanimatika.ru/</a>
Архив учебных программ и презентаций	<a href="http://www.rusedu.ru/">http://www.rusedu.ru/</a>
Сообщество взаимопомощи учителей	<a href="http://pedsovet.su/">http://pedsovet.su/</a>
Федеральный институт развития образования	<a href="http://www.firo.ru/">http://www.firo.ru/</a>
Дидактика средней школы	<a href="https://didaktica.ru/">https://didaktica.ru/</a>
Лаборатория молодого педагога	<a href="http://www.volamp.ru/">http://www.volamp.ru/</a>
Блог Ворониной Юлии Владимировны «Методическая помощь учителю»	<a href="http://methodicalsupportnacalnaaskol.blogspot.com/">methodicalsupportnacalnaaskol.blogspot.com/</a>
Методический электронный образовательный центр Министерства образования Оренбургской области и Оренбургского государственного университета	<a href="http://www.56bit.ru/">http://www.56bit.ru/</a>

2.Методические разработки администрации и учителей высшей категории МБОУ «Гимназия №1»

3.Методические разработки учителей-наставников, учителей-победителей и призеров профессиональных конкурсов МО Абдулинский г.о.

#### **Финансовые ресурсы**

Бюджет МО Абдулинский городской округ внебюджетное финансирование, бюджет УО МО Абдулинский городской округ.

### **8. Организация управления программой и контроль ее реализации**

Для осуществления сбора информации о выполнении Программы работы с молодыми специалистами создается рабочая группа, в задачи которой входит: разработка ежегодного плана мероприятий по реализации Программы и контроль за его выполнением; подготовка материалов для отчета об итогах выполнения Программы и результатов работы по совершенствованию личностных и профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательных организациях МО Абдулинский городской округ

– корректировка Программы с учетом достигнутых результатов ее выполнения

**Диагностический материал для выявления профессиональных  
затруднений молодого специалиста**

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Цели анкетирования: выявить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в составлении рабочих программ

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с обучающимися, их родителями

другое (допишите) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели урока

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

мотивировать деятельность обучающихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для обучающихся контрольно-оценочные средства различной степени трудности

активизировать познавательную деятельность обучающихся

организовывать сотрудничество между обучающимися

организовывать само и взаимоконтроль обучающихся

организовывать своевременный контроль

развивать творческие способности обучающихся

другое (допишите) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

семинару

практикуму

курсам повышения квалификации

мастер-классам

индивидуальной помощи со стороны наставника или заместителя директора

другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие (проранжируйте):

типы уроков их подготовка и проведение

современные образовательные технологии и их эффективное использование в образовательном процессе

система оценки образовательных достижений обучающихся

подходы к формированию банка контрольно-оценочных средств

психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися

подготовка обучающихся к ГИА

эффективные методы работы с обучающимися с ОВЗ

система работы с одаренными обучающимися

другое (допишите)

6. Какими методическими знаниями, умениями или способностями вы овладели в начальный период педагогической деятельности (заполняет второй и третий год обучения).

Молодой специалист \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
адаптации молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Мероприятия по введению в ОО</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Мероприятия по введению в должность в Школе молодого педагога « Шаг в профессию" на базе МБОУ « Гимназия №1"»</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Участие в мероприятиях, организованных УО</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных ОО</b>			
4.1.			
4.2.			

Руководитель стажировочной  
площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР  
молодой специалист \_\_\_\_\_



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнени я	Отметка о выполнени и
<b>1. Мероприятия по профессиональному развитию педагога в ОО</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Мероприятия по профессиональному развитию педагога в Школе молодого педагога «Шаг в профессию» на базе МБОУ «Гимназия №1»</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Самообразование</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>1. Участие в конкурсе разработок</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>2. Участие в мероприятиях, организованных УО</b>			
5.1			
5.2.			
<b>6. Участие в мероприятиях, организованных ОО</b>			
6.1			
6.2.			

Руководитель стажировочной площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

молодой специалист \_\_\_\_\_

**АНКЕТА**

1.	<b>Ф.И.О., должность</b>	
2.	<b>Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)</b>	Педагог - наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы Занятия в Школе молодого педагога «Шаг в профессию» Другое _____
3.	<b>С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)</b>	современные образовательные технологии и их эффективное использование в образовательном процессе система оценки образовательных достижений обучающихся подходы к формированию банка контрольно-оценочных средств работа с родителями формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися подготовка обучающихся к ГИА эффективные методы работы с обучающимися с ОВЗ система работы с одаренными обучающимися Другое _____
4.	<b>Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)</b>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями Другое _____
5.	<b>Как часто Вам нужна в работе помощь?</b>	Часто Иногда Редко
6.	<b>Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)</b>	Лекции, семинары, мастер-классы Просмотры видео- и фотоматериалов. Интернет-ресурсы Наставничество Самообучение
7.	<b>Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами</b>	

**ОТЗЫВ**

**о результатах адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)			
на период с _____		до _____ 20 г.	
№	Критерии адаптации	оценки	Оценка
1.	Обучаемость		Высокая Средняя Низкая
2.	Умение планировать работу		Отличное Хорошее Удовлетворительно е 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

Заместитель директора по УВР

\_\_\_\_\_  
Педагог-наставник

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**об адаптации молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)  
 на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	
Удовлетворительные*(среднеактивный уровень)	
Неудовлетворительные*(пассивный, низкий уровень)	

\* 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 организации образовательного процесса	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/обучающимися/родителями	
Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
Другое:	

Руководитель стажировочной  
 площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(подпись молодого  
 специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ОТЗЫВ**

**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

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 компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	

Заместитель директора по УВР \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**о профессиональном развитии молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

<b>Оценка уровня профессионального развития</b>	
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	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	

Руководитель стажировочной площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
развития потенциала молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Самообразование</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Обучение в Школе молодого педагога « Шаг в профессию»</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>4. Участие в конкурсе разработок, конкурсах профессионального мастерства</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие мероприятиях, организованных УО</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие мероприятиях, организованных ОО</b>			
5.1.			
5.2.			

Руководитель стажировочной площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О молодого  
специалист)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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	
Единовременное премирование	
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	
Планирование карьеры*	
Включение в кадровый резерв*	

Руководитель стажировочной площадки \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.