

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБУ ИМЦ
города Лабинска от
11.01.2020 № 3

ПРОГРАММА
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
(педагогами – наставниками)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
Лабинского района
Краснодарского края

Паспорт Программы

Название	Программа методического сопровождения молодых специалистов образовательных учреждений МО Лабинский район
Законодательная база	Конституция Российской Федерации; Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г.; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г. «Российское образование 2020: модель экономики, основанной на знаниях»; Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»; • Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года
Участники реализации	молодые специалисты образовательных учреждений методисты МБУ «Информационно-методический центр» города Лабинска; администрация образовательных учреждений; педагоги-наставники.
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений Лабинского района
Задачи	диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; оказание методической помощи в организации образовательного

	<p>практику работы Федеральных Государственных Образовательных Стандартов;</p> <p>оказание методической поддержки молодым специалистам в инновационной деятельности, организации опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий;</p> <p>организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;</p> <p>создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;</p> <p>разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;</p> <p>создание информационного банка данных молодых специалистов;</p> <p>создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;</p>
Ожидаемые результаты	<p>эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений Лабинского района;</p> <p>успешная адаптация молодых специалистов в образовательных учреждениях, профессиональных сообществах;</p> <p>осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;</p> <p>развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;</p> <p>повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях</p>
Краткое содержание	<p>Основная идея Программы заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством методического сопровождения. Индивидуализация образования предполагает переход на субъект-субъектные отношения, предоставление педагогу права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.</p>

Пояснительная записка

Введение

«Главные задачи современной школы - раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Школьное обучение должно быть построено так, чтобы выпускники могли самостоятельно ставить и достигать серьёзные цели, умело реагировать на разные жизненные ситуации»¹. Одной из важных составляющих организации учебно-воспитательного процесса является кадровый потенциал - учителя, открытые всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития современных школьников, хорошо знающие свой предмет.

В связи с процессами модернизации, происходящими в системе образования, одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности обучающихся, используя достижения современной педагогической науки.

Особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, требующий решения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. В образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. Согласно статистике, небольшой процент выпускников педагогических ВУЗов идёт работать в образовательные учреждения. Часть из них уходит из системы образования через год-три. Одной из причин данной ситуации является неудачная адаптация в коллективе, в образовательном процессе, отсутствие квалифицированной методической помощи.

От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и развитие обучающихся. К недавним выпускникам ВУЗа предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам, от них требуется профессионализм и высокие результаты деятельности. Вместе с тем подготовка, полученная в ВУЗе, не может решить проблемы формирования педагогического мастерства. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств, эффективное владение педагогическими технологиями, как традиционными, так и инновационными.

В основу Программы положены следующие **принципы**:

- гуманизации;
- дифференциации;
- интеграции;
- вариативности;
- непрерывности профессионального образования;
- личностно ориентированного подхода;
- программно-целевого подхода;
- деятельностного развития;
- индивидуализации;
- диалогичности и равноправного партнёрства.

¹ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»

Цель - создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений Лабинского района

Задачи:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных Государственных Образовательных Стандартов;
- оказание методической поддержки молодым специалистам в инновационной деятельности, организации опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- создание информационного банка данных молодых специалистов;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;
- развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

Функции:

- **обучающая** - ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- **консультационная** - предполагает оказание помощи молодому педагогу в решении конкретной методической проблемы через указание на возможные способы её преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;
- **диагностическая** - направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- **психологическая** - помочь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- **коррекционная** - направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- **адаптационная** - обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретного образовательного учреждения и меняющимися условиями профессиональной деятельности;
- **информационная** - предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования,

образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим технологиям;

- **проектная** - связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- **направляющая** - способствует установлению гуманистических отношений между молодым педагогом и обучающимися.

Законодательная база

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г.;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г.
- «Российское образование 2020: модель экономики, основанной на знаниях»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
- Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании в Российской Федерации».

Сроки реализации Программы

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

Этапы реализации Программы

1. **Диагностический** - выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
2. **Мотивационный** - формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;
3. **Когнитивный** - оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;
4. **Регулятивно-оценочный** - формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;
5. **Личностно ориентированный** - выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;
6. **Деятельностный** - активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);
7. **Итогово-аналитический** - результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

Педагогические технологии

- системно-деятельностный подход в обучении.
- технология педагогического сопровождения;
- проектно-исследовательская деятельность;
- технология проблемного обучения;
- гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили;
- групповые технологии обучения;
- педагогика сотрудничества;
- информационно-коммуникационные технологии;

Условия реализации Программы

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

Механизм реализации Программы

Программа реализуется на муниципальном уровне и может содержать следующие **формы** научно-методического сопровождения молодых специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута - «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:
 - консультация с наставником молодого педагога;
 - ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
 - выступления на заседаниях методических объединений;
 - проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);

- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.
 - участие в конкурсах
- Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации Лабинского района, МБУ ИМЦ города Лабинска, «Централизованная бухгалтерия», юристом.
 - Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).
 - Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательного учреждения, так и на муниципальном, краевом уровнях.
 - Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:
 - индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
 - предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
 - анкетирование молодых специалистов.
 - Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:
 - общепедагогическими;
 - психолого-педагогическими;
 - методическими;
 - научно-теоретическими;
 - организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

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

Для организации методического сопровождения молодого специалиста целесообразно оформить *Карту индивидуального сопровождения молодого педагога (Таблицы 1,2)*

Таблица!

Мероприятие	Срок выполнения	Деятельность		
		Сопровождаемого	Сопровождающего	Совместная

Таблица2

Фамилия, Имя, Отчество молодого педагога	
Преподаваемый предмет	
Педагогический стаж	
Учебная нагрузка	

Параллели (группы), в которых работает молодой педагог			
Реализуемые программы (по классам, группам)			
Класс (группа)	Программа	Планирование	УМК

Также необходимо провести анализ итогов реализации индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (*Таблица 3*).

Таблица 3

Состояние профессионального затруднения		Способ диагностики результатов	Выводы
До начала методического сопровождения	После завершения методического сопровождения		

Кадровое обеспечение Программы

Для реализации Программы привлекаются:

- специалисты Управления образования, МБУ ИМЦ города Лабинска
- руководители и заместители руководителей образовательных учреждений
- педагоги - победители и лауреаты профессиональных конкурсов;
- наставники из числа наиболее опытных педагогов;

Направления деятельности и содержание научно-методического сопровождения молодых специалистов

1. **Аналитическая деятельность** - мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; создание банка данных молодых педагогов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения; изучение, обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта.
2. **Информационная деятельность** - ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса, новинками научной, психолого-педагогической, методической литературы, опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК, методических рекомендациях; осуществление информационно-библиографической деятельности.
3. **Организационно-методическая деятельность** - диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в период подготовки к аттестации, межаттестационный и межкурсовый периоды; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах,

конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

4. **Консультационная деятельность** - организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого-педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.
5. **Деятельность в области информатизации образования** - мониторинг состояния, результатов и перспектив научно-методического сопровождения молодых специалистов; формирование банка данных о методах и формах научно-методического сопровождения молодых педагогов, их информационных профессиональных потребностях, инновационном педагогическом опыте; организация сетевого взаимодействия внутри и вне профессионального сообщества молодых специалистов; анализ сформированности ключевых компетенций молодых педагогов; организация повышения квалификации молодых педагогов.

Ожидаемые результаты

- эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений Вяземского муниципального района;
- успешная адаптация молодых специалистов в образовательных учреждениях, профессиональных сообществах;
- осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;
- повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

Возможные риски

- недостаток квалифицированных кадров;
- изменение законодательной базы;
- стереотипы общественного сознания. Сопротивление со стороны администрации образовательных учреждений, участников образовательного процесса;
- сложные межличностные отношения, возникновение конфликтных ситуаций между наставниками и молодыми педагогами;

Заключение

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи. Только систематическая работа методической службы, администрации образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность профессиональной деятельности является показателем успешности молодого педагога, его высокой профессиональной компетентности.

Приложений

Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого специалиста

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно-ценностный (личностный)	Отношение молодого педагога к усвоению новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию.	<ul style="list-style-type: none"> ценностное отношение к выбранной профессии; ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; структура профессиональной мотивации; готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; беседа; интервьюирование; педагогический эксперимент.
Гносеологический	Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно-структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативноправовой базы, основных направлений модернизации образования); сформированность современных профессиональных компетенций; широкая и глубина кругозора. 	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; наблюдение; изучение и обобщение опыта.
Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности молодого специалиста. Наличие у него осознанных критерии оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на	<ul style="list-style-type: none"> наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> индивидуальные и групповые собеседования; самоанализ; ранжирование; сравнительный анализ.

	практике.	<p>(воспитанников);</p> <ul style="list-style-type: none"> глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; степень самокритичности молодого специалиста. 	
	<p>Уровень теоретических знаний и ключевых компетенций в области базовой науки и методики преподавания предмета, проведения занятия, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствовать на их основе профессиональную деятельность.</p>	<p>владение традиционными методами решения профессиональных задач; новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста;</p> <ul style="list-style-type: none"> владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики; умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку. 	<ul style="list-style-type: none"> наблюдение; анкетирование; сравнительный анализ; тренинги.
	<p>Уровень включённости в инновационные решения и их обоснованность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); качество практических решений 	<ul style="list-style-type: none"> изучение продуктов профессиональной деятельности; изучение исследовательской деятельности; беседа; самоанализ.

		методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость).	
	Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный опыт и опыт коллег.	<p>уровень ориентации в опыте коллег;</p> <p>умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме;</p> <p>умение выделить общие и специфические элементы деятельности;</p> <p>умение убедительно аргументировать выводы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> изучение и обобщение опыта; экспертная оценка; внешняя оценка; самоанализ; сравнительный анализ.
	Владение методами педагогического исследования.	<ul style="list-style-type: none"> уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость). 	<ul style="list-style-type: none"> анализ процесса и продукта профессиональной деятельности; анкетирование; интервьюирование; педагогический эксперимент.
	Владение профессионально-речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.	<ul style="list-style-type: none"> разносторонность интересов; речевая грамотность. 	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; наблюдение; беседа; тренинги.

**Уровни проявления критериев профессиональной компетентности
молодого специалиста**

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационно-ценостный (личностный) компонент		
Показатели:		
<ul style="list-style-type: none"> • ценностное отношение к выбранной профессии; • ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; • структура профессиональной мотивации; • готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности. 		
<p><i>S</i> ценностное отношение к профессии ярко выражено;</p> <p><i>S</i> осознаёт значимость проявления собственной личности как профессионала и исследователя, а также значимость других людей, участников образовательного процесса и происходящих событий;</p> <p><i>S</i> в высокой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p><i>S</i> ценностное отношение выражено не ярко;</p> <p><i>S</i> интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса и событиям носит непостоянный характер;</p> <p><i>S</i> в средней степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p><i>S</i> ценностное отношение к профессии выражено слабо или не выражено;</p> <p><i>S</i> интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса, событиям выражен слабо;</p> <p><i>S</i> в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>
Гносеологический компонент		
Показатели:		
<ul style="list-style-type: none"> • знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; • знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); • сформированность современных профессиональных компетенций; • широта и глубина кругозора. 		
<p><i>S</i> обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объёме;</p> <p><i>S</i> хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p><i>S</i> обладает чётко соформированными профессиональными компетенциями;</p> <p><i>S</i> проявляет ярко выраженную потребность в непрерывном профессиональном</p>	<p><i>S</i> обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объёме;</p> <p><i>S</i> недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p><i>S</i> обладает недостаточно чётко соформированными профессиональными компетенциями;</p> <p><i>S</i> потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена</p>	<p><i>S</i> обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо;</p> <p><i>S</i> слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p><i>S</i> профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо;</p> <p><i>S</i> потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена;</p> <p><i>S</i> обладает достаточно узким</p>

образовании; <i>S</i> обладает широким и кругозором.	достаточно глубоким	недостаточно; <i>S</i> обладает кругозором.	средним	кругозором.
--	---------------------	---	---------	-------------

Когнитивно-деятельностный компонент

Показатели:

- наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности;
- глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся (воспитанников);
- глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности;
- степень самокритичности молодого специалиста;
- владение традиционными методами решения профессиональных задач;
- новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста;
- владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики;
- умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности;
- умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку;
- глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала;
- уровень осмыслиения проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне);
- качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость);
- уровень ориентации в опыте коллег;
- умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме;
- умение выделить общие и специфические элементы деятельности;
- умение убедительно аргументировать выводы;
- уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений);
- качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость);

речевая

грамотность.

S полностью осознаёт значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; *S* осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; *S* владеет проектной деятельностью, методами

• *S* осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; *S* необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучать методы педагогического исследования.

S слабо сформированы коммуникативные компетенции, отсутствует потребность в их развитии; *S* не владеет методами убеждения, доказательства, чёткого выражения своей точки зрения; • *S* не стремится к проектной деятельности и овладению методами педагогического исследования.

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

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

Задачи:

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

Мониторинг планируется в два периода:

- в течение первого года работы учителей.
- в течение трех лет работы молодых специалистов.

Организация мониторинга**Первый год работы**

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

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

Второй год.

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

Третий год.

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

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

Система мониторинга хода реализации Программы

Задачи	Критерии	Методы мониторинга	Форма представления результатов	Сроки
Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов	<ul style="list-style-type: none"> объективность диагностики; степень открытости процесса повышения профессиональной компетентности молодого специалиста. 	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; сбор информации; наблюдение; собеседование. 	<ul style="list-style-type: none"> аналитическая справка; заключение о профессиональном развитии. 	Ежегодно (сентябрь, май)
Создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании	<ul style="list-style-type: none"> результативность обучения на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки; степень удовлетворённости молодого специалиста обучением по индивидуальной образовательной программе; результативность самообразования 	<ul style="list-style-type: none"> сбор информации; собеседование; анализ поданных заявок; анализ квалификационных аттестатов (результаты итоговой аттестации, защита практико-значимого проекта); самоанализ. 	<ul style="list-style-type: none"> статистические данные; «дорожная карта» индивидуального образовательного маршрута; сопоставительные таблицы; диаграммы, графики. 	Ежегодно (один раз в семестр)
Оказание методической помощи в организации образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> наличие профессиональных затруднений; результативность профессиональной деятельности; личество и качество проведённых открытых уроков, занятий, мероприятий; 	<ul style="list-style-type: none"> сбор информации; собеседование; анкетирование; интервьюирование; экспертная оценка; внешняя оценка; самоанализ. 	<ul style="list-style-type: none"> выписка из банка профессиональных потребностей; анализ открытых уроков, занятий, мероприятий; статистические данные. 	В соответствии с картой индивидуального сопровождения молодого специалиста (Таблицы 1,2)
Оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных Государственных Образовательных Стандартов	<ul style="list-style-type: none"> эффективность деятельности по освоению и введению ФГОС; результативность обучения на курсах повышения квалификации по ФГОС; выполнение требования ФГОС к результатам освоения Основной Образовательной Программы. 	<ul style="list-style-type: none"> собеседование; анкетирование; интервьюирование; экспертная оценка; внешняя оценка; сравнительный анализ. 	<ul style="list-style-type: none"> анализ результатов диагностических работ учащихся; анализ открытых уроков, занятий, мероприятий; статистические данные; диаграммы, графики. 	В соответствии с «дорожной картой» введения ФГОС, планом работы МЦ по внедрению ФГОС, картой индивидуального сопровождения молодого специалиста (Таблицы 1,2)
Оказание методической поддержки молодым специалистам в	<ul style="list-style-type: none"> наличие профессиональных достижений молодых педагогов; личество и качество 	<ul style="list-style-type: none"> собеседование; наблюдение; интервьюирование; экспертная оценка; сравнительный 	<ul style="list-style-type: none"> статистические данные; банк данных инновационных разработок; 	В соответствии с картой индивидуального

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

	педагогической, методической литературы; степень владения информацией о процессах модернизации системы образования; ориентация в современных УМК.	и консультационного сервиса для молодых педагогов.	чтения МЦ, на профессиональные сайты, в том числе, на сайты Управления образования, Методического центра.	
Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • эффективность профессиональной деятельности; • степень участия в проектной, исследовательской деятельности; • уровень осознанной мотивации к непрерывному профессиональному образованию, самообразованию. 	<ul style="list-style-type: none"> • собеседование; • наблюдение; • сравнительный анализ; • самоанализ; • сбор информации; • интервьюирование; • анкетирование; • внешняя оценка; • педагогический эксперимент; • ранжирование. 	<ul style="list-style-type: none"> анализ результатов внешней оценки качества образовательного процесса; зыв администрации ОУ, наставника молодого специалиста (эссе, отчёт, справка); анализ деятельности в профессиональном сообществе; • отзывы родителей обучающихся, воспитанников. 	Ежегодно (декабрь, май)
Создание информационного банка данных молодых специалистов	актуальность; социальная значимость; доступность навигации; инновационность; эффективность.	<ul style="list-style-type: none"> • сбор, анализ и обработка информации; • обеспечение оперативной работы с банком данных; • поиск необходимого программного обеспечения. 	<ul style="list-style-type: none"> информационно - аналитическая справка о состоянии банка данных, вносимых изменениях; • статистические данные. 	Ежегодно (сентябрь, декабрь, май)
Создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов	<p>степень владения молодыми специалистами педагогическими технологиями как традиционными, так и инновационными, их использования в повседневной практике работы;</p> <p>степень дидактической и методической подготовки; степень саморазвития самореализации;</p> <ul style="list-style-type: none"> • динамика развития профессиональных компетенций; • эффективность опытно-экспериментальной, исследовательской, 	<ul style="list-style-type: none"> • собеседование; • наблюдение; • сравнительный анализ; • самоанализ; • сбор информации; • интервьюирование; • анкетирование; • внешняя оценка; • педагогический эксперимент; • ранжирование; • шкалирование; • формирование проектноматричных организационных структур; • создание автоматизированных систем управления 	Система единого информационно-методического пространства и построение его на принципах сетевого взаимодействия.	На протяжении срока реализации Программы

	<p>проектной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> • степень повышения эффективности образовательного процесса. 	и методического сопровождения.		
Развитие профессионального сообщества молодых педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • степень сформированности профессионального сообщества молодых педагогов, готового решать стратегические и тактические задачи в условиях модернизации системы образования; • возможность оперативного реагирования на изменяющиеся условия для осуществления профессиональной деятельности; • уровень развития сетевого взаимодействия участников образовательного процесса; • уровень развития коммуникаций между молодыми педагогами. 	<ul style="list-style-type: none"> • создание проблемно-тематических, проектных групп для решения практико-ориентированных задач; • создание матричных структур, ориентированных на сопровождение инновационных процессов; • методы решения профессиональных проблем, актуальных как для сообщества молодых специалистов в целом, так и индивидуально для каждого педагога. 	<p>Эффективная модель профессионального сообщества молодых специалистов, обеспечивающая открытость, мобильность, гибкость, развитие социального партнёрства, направленная на повышение качества предоставления образовательных услуг в муниципальной системе образования.</p>	На протяжении срока реализации Программы

