

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
**ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ДЛЯ УЧАЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ № 45 Г.ТОМСКА**

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы № 45
Е.И. Локтионова
Приказ № 252
« 30 » 08. 2024 г.

ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Составила
Масленникова М.В.,
куратор школьного наставничества

ТОМСК 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.
2. Актуальность проблемы адаптации и развития молодого педагога.
3. Работа с молодым педагогом:

Этап 1. Адаптация молодого педагога

Этап 2. Профессиональное развитие молодого педагога

Этап 3. Развитие потенциала молодого педагога

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа адаптации и развития молодого педагога.
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития» Российской Федерации на период до 2030 года»; - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года; - Федеральный/региональный проект «Успех каждого ребенка»; - Федеральный/региональный проект «Современная школа»;
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого педагога в условиях образовательного пространства.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение методического сопровождения и поддержки молодых педагогов; - Создание условий для самореализации молодого педагога через разные виды деятельности; - Формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании; - Сохранение и развитие имеющегося педагогического потенциала в ОУ.
Участники программы	Сообщество наставников и наставляемых (молодых и вновь прибывших) педагогов педагогического коллектива общеобразовательной организации для обмена профессиональным опытом.
Партнёры	<ul style="list-style-type: none"> - Организации высшего образования; - Организации профессионального образования; - Органы местного самоуправления.
Сроки реализации программы	2022 – 2025 годы
Ожидаемые результаты	<p>1. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ); - планирования; - внедрения в образовательный процесс современных педагогических технологий, нетрадиционных, специальных приёмов и методов работы; - проведения мониторинговых исследований и диагностик; - организации внеклассных мероприятий; - участия в работе сетевых сообществ педагогов, в мероприятиях разного уровня; - владение разными формами работы с родителями детей, имеющих нарушения в развитии; привлечение родителей к сотрудничеству.

	<p>2. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся с ОВЗ.</p> <p>3. Непрерывное самообразование молодого специалиста.</p> <p>4. Закрепление молодого педагога в образовательном учреждении.</p>
Показатели эффективности реализации программы	<p>- Закрепление в ОУ 66 % вновь прибывших молодых педагогов от их общего числа (с 2016-17 г);</p> <p>- Положительная динамика числа молодых педагогов, принимающих участие в мероприятиях, организованных ИМЦ, РЦРО, ТГПУ...</p>
Период, основание, порядок корректировки Программы.	По мере необходимости уточняются задачи, план реализации Программы, сроки, показатели эффективности.

Актуальность проблемы адаптации и развития молодого учителя

Проблему привлечения и удержания молодых учителей решают чиновники различного ранга, директора школ, методисты. Только половина выпускников педагогических учреждений образования, согласно статистике, идёт работать в школы. Почти половина по разным причинам уходит из системы образования через несколько лет. Вопросы, которые нужно решать: финансовая поддержка, система моральных наград и поощрений, адаптация в коллективе, методическая подготовка.

Некоторые вопросы не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, а вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки молодого специалиста вполне можно решить в стенах образовательного учреждения.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)
- закрепление за молодым педагогом учителя-наставника
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства

Работа с молодым и вновь прибывшим педагогом проходит в три этапа:

1 этап. Адаптация молодого и вновь прибывшего педагога

(1 год работы в ОУ).

Цель этапа - ознакомить молодого педагога с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить эффективное вхождение его в образовательный процесс.

Работа с молодыми педагогами направлена на решение следующих **задач**:

- Адаптация молодого и вновь прибывшего педагога к требованиям учреждения и должности.
- Развитие в профессиональной деятельности.
- Оценка потенциала молодого и вновь прибывшего педагога с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность	проведение работы с каждым молодым и вновь прибывшим педагогом, приступившим к работе в учреждении
Индивидуальность	выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
Непрерывность	процесс адаптации и развития молодого педагога продолжается на протяжении 3 лет
Эффективность	обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Работа с молодым и вновь прибывшим педагогом с учителем-наставником на этом этапе строится по направлениям:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов
- создание пакета нормативных документов по реализации Программы
- составление индивидуального плана адаптации
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.)
- проведение тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений
- составление и утверждение плана работы с молодым педагогом

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- анкета, заполненная молодым и вновь прибывшим педагогом;
- отзыв куратора о результатах адаптации молодого педагога;
- индивидуальный план адаптации молодого педагога;
- проект индивидуального плана профессионального развития молодого и вновь прибывшего педагога.

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого и вновь прибывшего педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого и вновь прибывшего педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого и вновь прибывшего педагога.

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

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого педагога;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы оценивания результатов работы хранятся у молодого педагога в течение 3 лет.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

НАСТАВНИКА _____

с молодым педагогом _____

I Этап адаптации

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

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

**Анкета
для молодого специалиста
(на конец этапа)**

Ф.И.О. _____

№	Вопрос	Варианты	Выбор
1.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?	Учитель-наставник	
		Коллеги по работе	
		Руководитель МО	
		Администрация школы	
		Другое	
2.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?	Взаимоотношения с коллегами	
		Содержание проф. деятельности	
		Взаимоотношения с учителем-наставником	
		Взаимоотношения с администрацией школы	
		Другое	
3.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности?	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям	
		Хорошие взаимоотношения с коллегами	
		Другое	
4.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто	
		Иногда	
		Редко	
5.	Что помогло Вам в процессе адаптации?	Лекции, семинары	
		Просмотры видео- и фотоматериалов	
		Кураторство	
		Экскурсии	
6.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами		
« _____ » _____ 20 ____ г.			

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка
1	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая
2	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое
3	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая
4	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное
5	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое
Учитель-наставник		
« » 20		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого педагога _____

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

* 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	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник	_____ (подпись молодого педагога)
Зам. директора по УВР	
С заключением ознакомлен	
« _____ » _____ 201 ____ г.	

Этап 2. Профессиональное развитие молодого педагога

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого и вновь прибывшего педагога, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

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

- самообразование
- участие в конкурсах
- участие в мероприятиях, организованных МО и ОУ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого педагога

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсах			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			
Молодой педагог			
Учитель-наставник			
Замдиректора по УВР			

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого педагога;
- индивидуальный план профессионального развития (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого педагога.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии молодого педагога

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого и вновь прибывшего педагога необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Учитель-наставник	
Зам. директора по УВР	
С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого педагога)
« _____ » _____ 20 г.	

Этап 3. Развитие потенциала молодого педагога

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

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Совместно с учителем-наставником составляется индивидуальный план развития потенциала, который может включать следующие формы:

- обучение
- самообразование
- участие в конкурсах молодежных разработок
- участие в мероприятиях, организованных МО, ОУ

и может корректироваться в процессе работы.

Оценка развития потенциала молодого педагога в виде заключения осуществляется зам. директором по методической работе и проводится в последний месяц данного этапа.

На процедуру оценки представляются индивидуальный план развития потенциала молодого педагога (с отметкой о выполнении). В случае необходимости уточнения информации в представленных документах на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог.

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

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

Все материалы оценивания результатов работы хранятся у молодого педагога в течение 3 лет.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого педагога**

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Учитель-наставник			
Зам. директора по УВР			
С заключением ознакомлен		_____ (Ф.И.О молодого педагога)	
« ____ »	_____ 20 ____	г.	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого педагога

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Критерии оценки потенциала	Параметры	Оценка
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Оценка уровня потенциала			
Высокий		<input type="checkbox"/>	
Выше среднего		<input type="checkbox"/>	
Средний*		<input type="checkbox"/>	
Ниже среднего*		<input type="checkbox"/>	
Низкий*		<input type="checkbox"/>	

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры*	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв*	<input type="checkbox"/>

* Данные рекомендации могут быть реализованы при условии согласованности с последними результатами оценки деятельности в соответствии Положением об оценке деятельности.

Учитель-наставник	
Зам. директора по УВР	
С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого педагога)

