



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАНЕВСКОЙ РАЙОН**

**П Р И К А З**

от 16.11.2024

№ 1426

ст-ца Каневская

**О работе Школы адаптации молодого специалиста «Надежда»**

С целью повышения профессионального и методического мастерства молодых специалистов в течение 2021-2022 учебного года на базе МКУ «РИМЦ» с 1 октября 2021 года в режиме онлайн на платформе ZOOM начинает работу районная Школа адаптации молодых специалистов (далее ШАМС) «Надежда».

Слушателями ШАМС «Надежда» будут 8 человек со стажем работы от 0 месяцев до 1 года из 8 ОО района: СОШ № 1, 2, 3, 6, 11, 13, 15, МБОУ ООШ № 18 (приложение № 1).

Работа ШАМС «Надежда» будет осуществляться согласно Положению о школе адаптации молодого специалиста «Надежда» (приложение № 4), программе на 2021-2022 учебный год (приложение № 2), плану по реализации программы ШАМС «Надежда» (приложение № 3) и предусматривает цикл лекционных и практических занятий.

Исходя из вышеизложенного, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о школе молодого специалиста «Надежда» на 2021-2022 учебный год (приложение № 5).
2. Утвердить список слушателей школы адаптации молодых специалистов «Надежда» на 2021-2022 учебный год (приложение № 1).
3. Утвердить программу Школы адаптации молодого специалиста «Надежда» на 2021-2022 учебный год (приложение № 2).
4. Утвердить план по реализации программы ШАМС «Надежда» на 2021-2022 учебный год (приложение № 3).
5. Утвердить список опытных специалистов ОО района, привлекаемых для реализации программы ШАМС «Надежда» (приложение № 4)
6. Утвердить Положение о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (приложение № 6).
7. Утвердить Положение о наставнике молодого специалиста (приложение № 7).
8. Контроль за исполнением данного приказа возложить на директора МКУ «РИМЦ» М.П. Коваленко
9. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Исполняющий обязанности  
начальника управления образования  
администрации муниципального  
образования Каневской район



М.А. Журавлева

Приложение № 1

УТВЕРЖДЁН  
 приказом управления образования  
 от 16.11. 2021 г. № 1426

**Список**  
**слушателей школы адаптации молодых специалистов «Надежда»**  
**на 2021-2022 учебный год**

№ п/п	ФИО	ОО	Должность	Предмет
1.	Корж Виолетта Сергеевна	МБОУ СОШ № 13	Учитель	Начальные классы
2.	Аверина Алена Валерьевна	МБОУ СОШ № 15	Учитель	Английский язык
3.	Томаревская Алина Олеговна	МБОУ СОШ № 11	Учитель	Начальные классы
4.	Журавлева Альбина Александровна	МБОУ СОШ № 1	Учитель	Английский язык
5.	Давыденко Алексей Федорович	МБОУ СОШ № 6	Учитель	Технология
6.	Палаткина Дарья Сергеевна	МБОУ СОШ № 2	Педагог	Психология
7.	Сенькаева Анна Сергеевна	МБОУ СОШ № 3	Учитель	География
8.	Алексеева Алина Олеговна	МБОУ ООШ № 18	Учитель	Английский язык

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

## Приложение № 2

### УТВЕРЖДЕНА

приказом управления образования  
от 16.11 2021 г. № 1426

### Программа Школы адаптации молодого специалиста «Надежда» на 2021– 2022 учебный год

#### Цели:

- оказание практической помощи молодым учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- оказание помощи молодым учителям при адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах;
- оказание психологической поддержки и методической помощи молодым учителям;
- поощрение молодых специалистов по итогам стажёрской практики.

#### Задачи:

- формировать у начинающих учителей потребность в непрерывном самообразовании;
- формировать способность к овладению новыми формами, методами и приёмами обучения и воспитания учащихся;
- знакомить с нормативно-правовой документацией;
- выявить ведущие потребности начинающих учителей в учебном процессе и выбрать соответствующую форму организации методической работы.

#### Формы работы:

- теоретические выступления;
- встречи с психологами, опытными учителями, завучами, директорами школ;
- посещение открытых уроков опытных учителей района; психологические тренинги, деловые игры, педагогические консультации;
- тематические методические семинары;
- анкетирование, микроисследование, работа в микрогруппах;
- проведение открытых уроков на незнакомых классах.

Работа Школы адаптации молодого специалиста «Надежда» проводится по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- организация воспитательной работы в ОО;
- работа со школьной документацией;
- работа по самообразованию учителей;
- практические занятия;
- открытые уроки;

- участие в конференциях и конкурсах.

**Участники:** молодые учителя Каневского района.

**График работы:** 1 раз в месяц (с 14.00 до 16.00; с октября по май месяц)

### Структура программы

#### 1. Организация учебно-воспитательного процесса:

№ п/п	Содержание	Формы проведения занятия	
		лекции	практическое занятие
1.	Основные локальные акты школы, должностные инструкции, права и обязанности учителя	лекция	
2.	Учебные программы и стандарты	лекция	практическое занятие
3.	Современный урок в контексте ФГОС (как подготовить современный урок, типы уроков, анализ и самоанализ урока, приёмы педагогической техники, формы и методы контроля)	лекция	практическое занятие

**Планируемые результаты:** активное включение молодых в деятельность коллектива образовательного учреждения.

#### 2. Организация воспитательной работы в классе.

№ п/п	Содержание	Формы проведения занятия	
		лекции	практическое занятие
1.	Содержание деятельности классного руководителя	лекция	
2.	Ознакомление с различными формами работы с учащимися	лекция	практическое занятие
3.	Организация классных часов, родительских собраний	лекция	практическое занятие
4.	Организация работы с детьми девиантного поведения и их родителями.	лекция	практическое занятие

**Планируемые результаты:** освоение на практике основ воспитания, формирование профессионального мастерства молодого учителя.

#### 3. Методическое сопровождение молодого учителя.

№	Содержание	Формы проведения занятия
---	------------	--------------------------

п/п		
1.	Индивидуальная работа с методической литературой по учебным предметам	Практическое занятие
2.	Организация системы самообразования, основанной на использовании методических пособий, электронных учебников, видеопособий, сети Интернет.	Практическое занятие
3.	Презентация опыта работы молодыми специалистами.	Круглый стол
4.	Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития – портфолио молодого учителя	Круглый стол

**Планируемые результаты:** умение молодого специалиста грамотно использовать готовое методическое сопровождение с учётом индивидуальных особенностей своих воспитанников, создавать собственные методические разработки, творчески используя опыт коллег, участие в профессиональных конкурсах

#### 4. Психологические основы адаптации молодого учителя.

№ п/п	Содержание	Формы проведения занятия	
		лекции	практическое занятие
1.	Имидж современного учителя	лекция	Психологический тренинг
2.	Психологический инструментарий для классного руководителя	лекция	Практическое занятие
3.	Оценка или отметка?	лекция	Деловая игра
4.	Организация работы с детьми девиантного поведения.	лекция	Практическое занятие
5.	Психологический аспект взаимодействия начинающего учителя с учащимися, родителями (формирование психологического контакта с родителями, условия эффективного общения с родителями, психологические основы проведения родительского собрания), педагогическим коллективом.	лекция	Психологические тренинги

**Планируемые результаты:** успешность вхождения учителя в новый коллектив, формирование психологического контакта с учениками и их родителями.

Директор МКУ «РИМЦ»

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

М.П.Коваленко

УТВЕРЖДЁН  
приказом управления образования  
от « 16 » 11 2021 г. № 1426

**План по реализации программы ШАМС «Надежда»  
на 2021 – 2022 учебный год**

**Занятие № 1 (октябрь)**

**Тема: «Организация учебно–воспитательного процесса в школе»**

1. О целях, задачах, программе работы ШАМС «Надежда».
2. Локальные акты школы. Учебные программы и стандарты.
3. Социально – правовые гарантии для молодых педагогов.
4. Советы психолога: имидж современного учителя.
5. Методическая неделя для молодых учителей (встреча с мастерами педагогического труда: посещение открытых уроков, классных часов, творческой лаборатории учителя).
6. Индивидуальное консультирование молодых специалистов.

**Занятие № 2 (ноябрь)**

**Тема: «Современный урок в контексте ФГОС. Анализ и самоанализ урока»**

1. Современный урок. Моделирование урока.
2. Обучение приёмам анализа и самоанализа урока.
3. Советы психолога: оценка или отметка.
4. Выступления участников профессиональных конкурсов. «Постарайтесь не допускать ошибок».
5. Моделирование статьи.
5. Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания».
6. Индивидуальное консультирование молодых специалистов.

**Занятие № 3 (декабрь)**

**Тема: «Организация воспитательной работы в школе»**

1. Работа классного руководителя в новых условиях.
2. Формы организации классных часов.
3. Советы психолога: организация работы с детьми девиантного поведения и их родителями.
4. Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности учащихся».
5. Индивидуальное консультирование молодых специалистов.

**Занятие № 4 (февраль)**

**Тема: «Повышение профессионального педагогического мастерства учителя».**

1. Посещение молодыми специалистами уроков творчески работающих учителей.
2. НПК для молодых педагогов «Педагогическая премьера».

### **Занятие № 5 (март)**

**Тема: «Современный урок. Психологические основы построения урока»**

1. Психологические основы построения урока (цели урока, стиль урока, организация познавательной деятельности обучающихся, учёт возрастных особенностей, речевая культура учащихся).

2. Использование информационных технологий на уроках для повышения мотивации при изучении предметов.

3. Советы психолога: психологический аспект современного урока.

4. Игра-тренинг (каждый предлагает свои варианты начала урока).

5. Муниципальный конкурс «Мой лучший урок».

### **Занятие № 6 (апрель)**

**Тема: «Современный урок». Практическое занятие. Декада молодых.**

1. Открытые уроки на незнакомых классах.

2. Самоанализ уроков молодыми учителями. Анализ уроков молодых специалистов их коллегами.

3. Коммуникативная культура педагога как важнейшее условие личностно-ориентированного образования.

4. Психологические тренинги «Учись строить отношения», «Анализ педагогической ситуации».

5. Дискуссия «Трудные ситуации на уроке и ваш выход из неё».

6. Педагогический дуэт «Лучшие практики сопровождения молодых педагогов».

7. Как правильно подготовить презентацию.

### **Занятие № 7 (май)**

**Тема: «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Педагогический семинар «Расскажи о своих педагогических находках» (Итоги работы).**

1. Представление опыта работы молодыми специалистами.

2. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми педагогами?».

3. Педагогический проект «Свой мир мы строим сами».

4. Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития – портфолио молодого учителя.

5. Написание эссе «Я-молодой педагог»

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко



Приложение № 4

УТВЕРЖДЕН  
приказом управления образования  
от « 16.16 » 2021 г № 1426

**Список  
опытных специалистов ОО района, привлекаемых для реализации про-  
граммы ШАМС «Надежда»**

№ п/п	ФИО	ОУ	Должность
1.	Васильева Елена Ивановна	МБОУ СОШ № 5	зам. директора
2.	Карнута Елена Александровна	МБОУ СОШ № 1	учитель русского языка и литературы, зам.директора
3.	Долбина Лия Багдатовна	МБОУ «Гимназия»	учитель русского языка и литературы, победитель конкурса лучших учителей 2021 года
4.	Корочинская Людмила Витальевна	Управление образования	Зам. начальника управления образования
5.	Булыга Юлия Николаевна	МБОУ СОШ № 1	педагог-психолог
6.	Джумайло Ирина Борисовна	МКУ «РИМЦ»	Зам. директора МКУ «РИМЦ»
7.	Красенко Наталья Николаевна	МКУ «РИМЦ»	начальник отдела МКУ «РИМЦ»

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления образования  
от « 16 » 11.4 № 1426

**Положение  
о школе адаптации молодого специалиста «Надежда»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет деятельность Школы адаптации молодого специалиста (ШАМС) «Надежда», а также педагогов со стажем работы от 0 до 3 лет.

1.2. ШАМС «Надежда» действует в соответствии с приказом МКУ «РИМЦ», настоящим Положением.

**2. Цели, задачи и виды деятельности ШАМС «Надежда»**

2.1. Целью создания ШАМС «Надежда» является адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности.

2.2. Задачами деятельности ШАМС «Надежда» являются:

оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;

выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;

совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;

формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;

содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;

стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.

**2.3. Основные направления деятельности ШАМС «Надежда»:**

углубление научно-профессиональных знаний;

повышение психолого-педагогического, научно-методического уровня профессиональной деятельности;

формирование и развитие профессиональных умений и навыков;

освоение методики научно-исследовательской деятельности;

совершенствование культуры педагогического общения;

создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;

развитие способностей работать в команде;

диагностика успешности работы молодого специалиста.

### **3. Состав ШАМС «Надежда» и организация работы.**

3.1. В состав ШАМС входят молодые специалисты, их наставники.

3.2. Руководство ШАМС «Надежда» и ее перспективное развитие осуществляет куратор по работе с молодыми специалистами, начальник отдела МКУ «РИМЦ».

3.3. Руководитель ШАМС «Надежда» осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШАМС «Надежда» и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Работа ШАМС «Надежда» осуществляется в соответствии с приказом управления образования, Программой Школы адаптации молодого специалиста «Надежда», планом по реализации программы на 2021 – 2022 учебный год.

### **4. Права и обязанности членов ШАМС «Надежда»:**

4.1. Члены ШАМС «Надежда» имеют право:

вносить предложения по совершенствованию деятельности ШАМС «Надежда»;

принимать участие в составлении плана работы ШАМС «Надежда» на следующий учебный год;

участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;

получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей руководителя и руководителей всех структурных подразделений;

знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;

присутствовать на занятиях своих коллег.

4.2. Члены ШАМС «Надежда» обязаны:

регулярно посещать занятия ШАМС «Надежда»;

выполнять поручения руководителя ШАМС «Надежда»;

участвовать в мероприятиях, организуемых ШАМС «Надежда»;

систематически повышать свою квалификацию.

### **5. Документация, регламентирующая деятельность ШАМС «Надежда»**

5.1. В ШАМС «Надежда» ведется следующая документация:

план работы ШАМС «Надежда»;

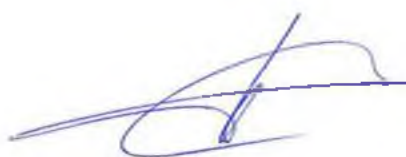
план работы учителя – наставника с молодым специалистом;

банк данных о молодых специалистах;

отчеты по самообразованию молодых специалистов.

отчеты наставников «Лучшие практики сопровождения молодых специалистов».

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П. Коваленко

**Положение  
о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике  
профессиональной деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее - Мониторинг) является показателем адаптации молодых педагогов на рабочих местах, профессионального развития и формирования метапредметных компетентностей, систематизации действий и аккумуляции ресурсов, вкладываемых в поддержку профессионального развития молодых педагогов, обеспечения взаимодействия молодых педагогов по вопросам их профессионального роста, социальной и психологической поддержки.

1.2. Мониторинг адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности включает в себя анкетирование, сбор информации, ее анализ и непосредственное оценивание согласно критериям и показателям. Результаты Мониторинга рассматриваются на заседании муниципальной методической службы, принимаются управленческие решения, доводятся до сведения руководителей образовательных организаций, предметных методических объединений.

1.3. Положение определяет цели, задачи, показатели и методы сбора информации.

**2. Цели Мониторинга**

2.1. Создание оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития предметных и методических компетенций в муниципальной системе образования.

**3. Задачи Мониторинга**

3.1. Сбор и обработка сведений о количестве молодых специалистов в образовательных организациях, по стажу в профессии, преподаваемым предметам.

3.2. Выделение дефицитов профессиональных компетенций и факторов, влияющих на динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов;

3.3. Выявление полноты социальной и методической поддержки молодых педагогов;

3.4. Подготовка рекомендаций по сопровождению профессионального развития молодых педагогов.

**4. Порядок проведения Мониторинга**

4.1. Мониторинг проводится на основании приказа УО один раз в год.

4.2. В процедуре Мониторинга принимают участие все образовательные организации .

4.3. Куратор по работе с молодыми специалистами проводит сбор, анализ, оценку документов в соответствии с утвержденными критериями и показателями.

4.4. Куратор имеет право:

- запрашивать у руководителей ОО необходимые сведения и документы по вопросам адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности;
- вносить предложения о поощрениях, награждениях руководителей образовательных организаций, педагогических работников по результатам проводимого Мониторинга.

## **5. Критерии Мониторинга**

5.1. Мониторинг проводится по следующим критериям:

- общие сведения об ОО;
- общие сведения о молодых специалистах;
- социальная поддержка молодых специалистов;
- методическая поддержка молодых специалистов;
- адаптация молодых специалистов;
- результаты адаптации молодых специалистов;
- проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов.

5.2. В каждом критерии Мониторинга предусмотрены показатели, в соответствии с социальным запросом в области образования.

5.3. В системе Мониторинга используются два способа оценивания: процентный и числовой.

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

Приложение к Положению  
**УТВЕРЖДЕНО**  
 приказом управления образования  
 от 16.11.2021 г. № 1426

**Критерии и показатели мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности**

Критерии	Показатели	Единица измерения
<p>Общие сведения об ОО муниципальной системы образования</p>	<p>Количество ОО в муниципальной системе образования, из них реализующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;</li> <li>- образовательные программы дошкольного образования.</li> </ul> <p>Доля ОО, имеющих в штате молодых специалистов со стажем работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 1 года;</li> <li>- до 3-х лет</li> </ul>	<p>%</p>
<p>Общие сведения о молодых специалистах</p>	<p>Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях чел.</p> <p>Численность молодых специалистов, находящихся в дородовом и послеродовом отпуске или в отпуске по уходу за ребенком чел.</p> <p>Доля молодых специалистов со стажем работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 1 года;</li> <li>- от 1 до 3-х лет %</li> </ul> <p>Доля молодых специалистов, имеющих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшее профессиональное образование; -</li> </ul>	

	среднее профессиональное образование %	
Социальная поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты получают ежемесячные выплаты из бюджета муниципального образования	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации %	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов %	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов %	%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первый год работы в организации %	%
	Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом %	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования %	%
	Доля ОО, в которых ди-	%

	<p>ректор или наставник посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов %</p> <p>Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами %</p> <p>Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов</p>	<p>%</p> <p>%</p>
<p>Адаптация молодых специалистов</p>	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев</p> <p>Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 года</p> <p>Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена</p> <p>Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение профессиональных обязанностей;</li> <li>- вхождение в трудовой коллектив;</li> <li>- условия труда.</li> </ul>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>



	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- большой поток новой информации;</li><li>- высокая учебная нагрузка;</li><li>- работа с документацией;</li><li>- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);</li><li>- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);</li><li>- в подготовке и проведении уроков/занятий;</li><li>- в разработке рабочей программы по предмету;</li><li>- в календарно-тематическом планировании;</li><li>- в проведении внеклассных мероприятий;</li><li>- во взаимодействии с коллегами</li></ul> <p>Доля руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- большой поток новой информации;</li><li>- высокая учебная нагрузка;</li><li>- работа с документацией;</li><li>- проблемы во взаимодействии с обучающи-</li></ul>	<p>%</p> <p>%</p>
--	--	-------------------

	<p>мися (воспитанниками);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);</li><li>- в подготовке и проведении уроков/занятий;</li><li>- в разработке рабочей программы по предмету;</li><li>- в календарно-тематическом планировании;</li><li>- в проведении внеклассных мероприятий;</li><li>- во взаимодействии с коллегами</li></ul> <p>Доля молодых специалистов, указавших, причины, мешающие процессу адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- недоброжелательное отношение со стороны коллег;</li><li>- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;</li><li>- нехватка профессиональных знаний и навыков;</li><li>- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);</li></ul> <p>Доля руководителей ОО, указавших причины, мешающие процессу адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- недоброжелательное отношение со стороны коллег;</li><li>- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного про-</li></ul>	<p>%</p> <p>%</p>
--	--	-------------------

	<p>цесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нехватка профессиональных знаний и навыков;</li> <li>- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);</li> </ul> <p>Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь наставника;</li> <li>- помощь коллектива;</li> <li>- стремление быть хорошим специалистом;</li> <li>- хорошая подготовка в вузе (организации СПО);</li> <li>- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)</li> </ul>	%
<p>Результаты адаптации молодых специалистов</p>	<p>Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации %</p> <p>Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв %</p> <p>Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность %</p> <p>Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет %</p> <p>Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессиональ-</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>

	ного мастерства в течение последних 3-х лет	
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	Доля уволившихся молодых специалистов (в % отношении от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов	%

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

**АНКЕТА № 1**  
**Выявление затруднений молодого учителя**

Проводится на муниципальном уровне в начале учебного года с молодыми специалистами, впервые приступившими к педагогической деятельности (со стажем работы 0 лет).

ФИО, должность \_\_\_\_\_

1. Какой предмет Вы преподаете? \_\_\_\_\_
2. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?
  - 2.1. Собственное желание;
  - 2.2. Совет родителей;
  - 2.3. Пример любимого учителя;
  - 2.4. Мнение друзей;
  - 2.5. Гарантированная оплата труда;
  - 2.6. Престиж профессии учителя.
3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательную организацию?
  - 3.1. В селе живут мои родители;
  - 3.2. Перспектива профессионального роста;
  - 3.3. Повышенная заработная плата;
  - 3.4. Другое
4. Что Вам нравится в педагогической работе?
  - 4.1. Учить и воспитывать детей;
  - 4.2. Преподавать любимый предмет;
  - 4.3. Творческий характер труда;
  - 4.4. Большой отпуск;
  - 4.5. Другое
5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - 5.1. Да;
  - 5.2. Нет;
  - 5.3. Частично.
6. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?
  - 6.1. Старение педагогических кадров;
  - 6.2. Большая учебная нагрузка педагогов;
  - 6.3. Уход из школы (детского сада) учителей (воспитателей) пенсионного возраста;
  - 6.4. Наличие в школе (детском саду) вакансий;
  - 6.5. Безразличное отношение коллег;
  - 6.6. Другое.

7. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?
  - 7.1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
  - 7.2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
  - 7.3. Снижение интереса к работе;
  - 7.4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками;
  - 7.5. Отношения с коллегами;
  - 7.6. Другое.
8. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?
  - 8.1. Да;
  - 8.2. Нет.
9. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?
  - 9.1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно;
  - 9.2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться ;
  - 9.3. Нормально работать, не быть в числе отстающих;
  - 9.4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей;
  - 9.5. Другое.
10. Что вы считаете наиболее важным в работе?
  - 10.1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
  - 10.2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
  - 10.3. Соответствующее материальное вознаграждение ;
  - 10.4. Профессиональное лидерство;
  - 10.5. Высокая оценка со стороны руководства;
  - 10.6. Другое.
11. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?
  - 11.1. С хорошим;
  - 11.2. С плохим;
  - 11.3. Без особых эмоций;
  - 11.4. Когда как, бывает по-разному.
12. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:
  - 12.1. Определение структуры урока, занятия
  - 12.2. Отбор материала;
  - 12.3. Выбор форм и методов;
  - 12.4. Отсутствие наглядных пособий;
  - 12.5. Другое.
13. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами
  - 13.1. Да;
  - 13.2. Нет.
14. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч, укажите 3 наиболее полезных:
  - 14.1. Заседания районного методического объединения;
  - 14.2. Открытые уроки (занятия) коллег - молодых специалистов;
  - 14.3. Практические занятия;
  - 14.4. Консультации
  - 14.5. Укажите свои варианты \_\_\_\_\_

15. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

15.1. Составление календарно-тематического планирования;

15.2. Проведение уроков (учебных занятий);

15.3. Проведение внеклассных мероприятий;

15.4. Общение с коллегами, администрацией;

15.5. Общение с обучающимися (воспитанниками), их родителями

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

**АНКЕТА № 2**

**Определение степени удовлетворенности условиями работы в образова-  
тельной организации**

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 3-х лет) в I полугодии учебного года.

Наименование критерия	Да	Нет
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
1.1. Перешли бы Вы работать в другую образовательную организацию, если бы представилась такая возможность?		
1.2. Удовлетворены ли Вы своей работой?		
1.3. Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
1.4. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательной организации?		
1.5. Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
1.6. Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
1.7. Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
1.8. Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательной организации свои идеи и предложения?		
1.9. По Вашему мнению, в этой образовательной организации Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
1.10. Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательной организации?		
1.11. Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и другое)		
1.12. Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
1.13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
1.14. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этой образовательной организации?		
2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		



2.1. Уровень оплаты труда;		
2.2. Информирование коллектива;		
2.3. Возможность доведения своего мнения до администрации;		
2.4. Состояние трудовой дисциплины в образовательной организации;		
2.5. Условия труда;		
2.6. Взаимоотношения в педагогическом коллективе;		
2.7. Материально-техническое обеспечение;		
2.8. Отношение к инициативным педагогам;		
2.9. Система поощрения лучших учителей (воспитателей);		
2.10. Взаимоотношение с администрацией;		
2.11. Возможность защиты от необоснованных претензий;		
2.12. График работы.		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательной организации:		
3.1. Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд;		
3.2. Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное;		
3.3. Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования;		
3.4. Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги;		
3.5. Почетная грамота;		
3.6. Устная похвала руководителя;		
3.7. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;		
3.8. Вынесение на доску почета;		
3.9. Возможность для обучения, возможность карьерного роста		
3.10. Более комфортные условия работы;		
3.11. Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательной организации;		
3.12. Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
4.1. Интересная работа;		

4.2. Высокий уровень зарплаты;		
4.3. Благоприятные условия труда;		
4.4. Хороший, дружный коллектив;		
4.5. Возможность проявить инициативу и предприимчивость;		
4.6. Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками;		
4.7. Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений;		
4.8. Доброжелательное отношение руководителя к педагогическому коллективу.		

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

**АНКЕТА № 3**  
**Самоанализ успешности учебной работы**

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 3 лет) в II полугодии учебного года.

1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на уроке без применения репрессивных мер? (оцените по 10-балльной шкале) \_\_\_\_\_
4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам? \_\_\_\_\_
5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку? \_\_\_\_\_
8. Опишите свой самый успешный урок: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Сколько у вас на каждые 10 уроков:
  - 9.1. Отличных: \_\_\_\_\_
  - 9.2. Хороших: \_\_\_\_\_
  - 9.3. Средних: \_\_\_\_\_
  - 9.4. Уроков, которые вам самому не понравились? \_\_\_\_\_
10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам Вашего урока:
  - 10.1. Организационно-психологический момент: \_\_\_\_\_
  - 10.2. Формы и успешность проведения опроса: \_\_\_\_\_
  - 10.3. Корректность в выставлении оценок: \_\_\_\_\_

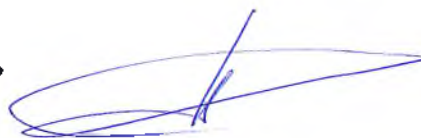
10.4. Объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность обучающихся: \_\_\_\_\_

10.5. Обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке: \_\_\_\_\_

10.6. Закрепление изученного материала: \_\_\_\_\_

10.7. Умение выдавать домашнее задание: \_\_\_\_\_

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко

**АНКЕТА № 4**  
**Определению степени эмоциональной комфортности**

Проводится на муниципальном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 1 года до 3-х) в конце учебного года.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?
  - 1.1. Да, процесс адаптации был трудным и долгим;
  - 1.2. Нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим;
  - 1.3. Никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал(а) себя педагогом;
  - 1.4. Затрудняюсь ответить.
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
  - 2.1. Полностью удовлетворен(а);
  - 2.2. Скорее удовлетворен(а), чем нет;
  - 2.3. Затрудняюсь ответить;
  - 2.4. Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а);
  - 2.5. Полностью не удовлетворен(а).
3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?
  - 3.1. Наставник;
  - 3.2. Коллеги;
  - 3.3. Руководитель образовательной организации;
  - 3.4. Руководитель методического объединения;
  - 3.5. Мероприятия, проводимые в образовательной организации.
4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?
  - 4.1. Недостаток свободного времени;
  - 4.2. Перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание;
  - 4.3. Недостаточный уровень профессиональной подготовки;
  - 4.4. Неумение организовать себя;
  - 4.5. Особых проблем не было.
5. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
  - 5.1. Коллектив доброжелателен ко мне;
  - 5.2. Всем все равно;
  - 5.3. Настороженное отношение;
  - 5.4. Отношение враждебное.

Директор МКУ «РИМЦ



М.П.Коваленко

**Положение  
о наставнике молодого специалиста**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество - необходимая составляющая программы профессиональной адаптации молодых специалистов на предприятии для ускорения вовлечения их в трудовой процесс с учетом их индивидуальных наклонностей.

Наставничество в образовательной организации – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет.

1.2. Молодой специалист – начинающий педагог, владеющий знаниями основ педагогики по программе вуза, ссуза проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.3. Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, оказывающий методическую и консультационную помощь молодому специалисту.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью школьного наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, адаптации к условиям образовательной организации, а также обеспечение образовательной организации кадровым составом.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и их закрепление в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество в образовательной организации создается на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет председатель методического совета школы и руководитель методического объединения, в которых организуется наставничество.

#### **4. Обязанности наставника:**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4.4. Вводить молодого специалиста в должность;

4.5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий;

4.6. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

4.7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Права наставника:**

5.1 С согласия методиста (заместителя руководителя, курирующего методическую работу в ОО, руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников;

5.2. Требовать у молодого специалиста рабочие отчеты как в устной, так и в письменной форме.

#### **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

## **7. Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя, курирующего методическую работу в образовательной организации.

8.2. Заместитель руководителя, курирующий методическую работу в образовательной организации обязан:

- представить назначенного молодого специалиста коллективу образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста со своим наставником;
- посетить отдельные уроки и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

## **9. Руководитель методического объединения обязан:**



9.1. Рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;

9.2. Провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

9.3. Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

9.4. Осуществлять систематический контроль работы наставника;

9.5. Заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя, курирующему методическую работу в образовательной организации .

## **10. Документы, регламентирующие наставничество**

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета, методического совета, Совета наставников (при его наличии), методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, Совета наставников (при его наличии), методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту работы по наставничеству.

10.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает заместителю директора, курирующего методическую работу в ОУ школы следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

10.3. Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- осуществление профессиональной деятельности стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- педагогом достигаются необходимые показатели по требованиям к результатам ФГОС соответствующего уровня, обученности, воспитанности детей.

Директор МКУ «РИМЦ»



М.П.Коваленко