



**Министерство образования, науки и молодежи
Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Крым
«Романовский колледж индустрии гостеприимства»**



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК «РКИГ»
_____ М.И. Пальчук
«__» _____ 20__ г.

**Программа
методического и психолого-педагогического сопровождения молодого
специалиста в ГБПОУ РК «РКИГ»**

Симферополь, 2022

Паспорт
Программы методического сопровождения молодого специалиста
ГБПОУ РК «РКИГ» на 2021/ 2023 годы

1	Наименование программы	Программы методического сопровождения молодого специалиста ГБПОУ РК «РКИГ»
2.	Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федеральный закон); - Приказ Министерства труда Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»; - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; - Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 01.07.2016 № 2114 «Об утверждении административного регламента Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с целью установления квалификационной категории (первой или высшей)»; - Коллективный договор; - Устав Колледжа.
3.	Заказчик Программы	ГБПОУ РК «РКИГ», Молодой специалист
4	Основные разработчики программы	- Донченко Я.А., – методист ГБПОУ РК «РКИГ»;
5	Цель программы	Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для успешной адаптации к профессии, профессионального роста молодого специалиста.

6	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста. 2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений. 3. Определить кураторов направлений. 4. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации. 5. Развивать коммуникативную компетенцию молодого специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений. 6. Оказать практическую помощь в овладении СОТ. 7. Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы ГБПОУ РК «РКИГ», города. 8. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога. 9. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста через наблюдение и систему мониторингов. 10. Приобщить молодого специалиста к традициям ГБПОУ РК «РКИГ».
7	Сроки и этапы реализации программы	<p>3 года</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 г. - I этап – адаптационно-диагностический; • 2022 г.- II этап – коррекционно-развивающий; • 2023 г.- III этап – аналитический.
8	Исполнители программы	<ul style="list-style-type: none"> • администрация; • педагог – наставник (тьютор), педагоги – кураторы семинаров; • молодой специалист;
9	Источники финансирования	<p>Бюджетные средства</p> <p>Внебюджетные средства</p>
10	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p style="text-align: center;">Ожидаемый результат:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Реализован комплекс мероприятий, направленный на успешную адаптацию молодых специалистов. • Налажен и реализован механизм взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях. • Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой. • Повышение организационной культуры педагога. • Рост профессиональной компетентности молодых педагогов. • Изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию.
11	Система организации контроля реализации Программы	<p>Ежегодно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мониторинг реализации Программы - июнь; • представление отчёта о результатах самооценки профессиональной деятельности молодым специалистом; • представление тьюторской оценки профессиональной деятельности молодого специалиста.

Пояснительная записка

*«Самым важным явлением в школе,
самым поучительным предметом,
самым живым примером для ученика
является сам учитель».*

А. Дистервег

В условиях обновления среднего профессионального образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения педагогов, т.к. главная роль в достижении новых результатов образования отведена педагогу. Учитель нового поколения должен обладать целым рядом профессиональных компетенций, чтобы грамотно управлять качеством образовательной деятельности. Практика работы с молодыми специалистами в ГБПОУ РК «РКИГ» показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих преподавателей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление педагогической документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление кураторства. *Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, в силу несформированных профессионально значимых качеств. В такой ситуации оказание постоянной адресной методической помощи молодым специалистам является необходимостью. Сложность адаптации молодого педагога ещё и в том, что с первого дня работы он имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и опытные педагоги.*

В ходе анализа методической работы за 2023-2021 уч. год были определены следующие проблемы в работе с молодыми специалистами:

- недостаточная работа по психолого-психологическому сопровождению;
- низкий уровень мотивации молодых педагогов на саморазвитие;
- низкий уровень участия в инновационных проектах.

Общая характеристика программы

Концепция Программы

Кредо учреждения: «Успешный педагог – успешный обучающийся – успешный колледж».

В основу Программы положены приоритетные позиции, изложенные в Федеральных образовательных стандартах среднего профессионального образования, реализуемых в Колледже.

Кроме государственного заказа, требования к содержанию, направлениям Программы определил и социальный заказ общества, родителей (законных представителей) несовершеннолетних граждан, воспитывающихся и обучающихся в ГБПОУ РК «РКИГ».

Планируемые результаты реализации Программы определены требованиями Федерального государственного образовательного стандарта к условиям. *Концептуальной основой Программы является тьюторское сопровождение молодого специалиста, которое способствует созданию насыщенной образовательной среды, разработке индивидуального маршрута профессионального развития при*

постоянном взаимодействии молодого педагога со всеми участниками образовательных отношений, позволяет предупредить противоречия и затруднения в организации деятельности, найти возможные пути их преодоления. *Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении профессиональной деятельности молодого специалиста.* В индивидуальной работе с ним наставник работает на опережение, тем самым помогает предупредить типичные ошибки, своевременно устранить недостатки в работе, развивать индивидуальный стиль деятельности молодого педагога. *Во избежание копирования педагогического стиля наставника и формирования собственного профессионального стиля молодым педагогом в условиях тьюторского сопровождения Программа предполагает модульное (разнонаправленное и разноуровневое) наставничество, суть которого заключается в передаче молодого специалиста для углублённого изучения отдельных вопросов наставникам – кураторам различных направлений профессиональной деятельности как на уровне образовательной организации, так и на муниципальном уровне.* Особое место отводится роли молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии. Их задача заключается в обозначении возможных проблем, в оказании посильной помощи, в первую при работе с документацией. Таким образом, за счёт разных уровней организации методического сопровождения (колледж – город – республика), увеличения профессионального взаимодействия расширяются пространство для обучения, формы повышения квалификации педагогов на стадии вхождения в профессию. За счёт этого достигается лёгкая адаптация специалиста к новым для него условиям, и как следствие достигаются образовательные результаты, соответствующие требованиям ФГОС.

Опираясь на труды Марковой А.К. - автора психологической концепции профессионализма, которая включает психологические критерии, уровни, этапы продвижения человека к профессионализму, виды профессиональной компетентности, задачно-личностный подход к построению профессиограммы и модели специалиста, мы создали модель педагога и методического сопровождения педагога (Приложение 4).

Миссия методической службы.

Миссия заключается в создании такого методического сопровождения молодого специалиста, которое обеспечит ему ситуацию успеха в профессиональной деятельности по достижению обучающимися оптимальных образовательных результатов, личностный рост педагога и готовность к полноценному участию в методической работе учреждения и города.

Цель Программы:

Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для профессионального роста молодого специалиста.

Задачи:

1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений.
3. Определить кураторов направлений.
4. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации.

5. Развивать коммуникативную компетенцию молодого специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений.
6. Оказать практическую помощь в овладении СОТ.
7. Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы ГБПОУ РК «РКИГ», города.
8. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога.
9. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста через наблюдение и систему мониторингов.
10. Приобщить молодого специалиста к традициям ГБПОУ РК «РКИГ».

Этапы реализации Программы.

Программа методического сопровождения молодого специалиста рассчитана на три года.

- 2021г. - I этап – адаптационно-диагностический;
- 2022 г.- II этап – коррекционно-развивающий;
- 2023 г.- III этап – аналитический.
-

Механизм реализации программы.

Данная программа охватывает деятельность всех субъектов методического сопровождения, как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета, с учетом их роли на том или ином этапе сопровождения.

Целевая группа программы – молодые специалисты:

- молодые специалисты, получившие диплом о педагогическом образовании и в тот же год трудоустроившиеся в ОО;
- педагоги, пришедшие работать в другой тип ОО, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОО;
- педагоги, вернувшиеся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет);
- специалисты, не имеющие педагогического образования (обучающиеся заочно) и опыта педагогической работы;

Основные участники реализации программы:

- методисты УО;
- заместитель директора по УВР и ВР, НМР;
- руководитель ШМО;
- куратор «Школы молодого педагога»;
- наставники – кураторы постоянно – действующих семинаров, включающиеся в деятельность по сопровождению молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения;
- педагог – наставник (тьютор);
- педагоги – молодые специалисты 2, 3 года;
- педагог – психолог;

Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности обучающихся, а также в установлении контакта со всеми

участниками образовательных отношений. Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодыми специалистом, организацию его методического самообразования с учетом личностных особенностей. Методическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

- **Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности** (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся).

- **Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности** (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося).

- **Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности** (Содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения; современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося).

- **Воспитательная система колледжа в условиях реализации ФГОС** (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

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

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

Успешность выбранной стратегии развития зависит от соблюдения в ежедневной практике следующих организационно-педагогических принципов:

- **Принцип сотрудничества и диалога** соблюдается через назначение наставника после выявления личностных особенностей молодого специалиста и обеспечивает атмосферу доброжелательности, открытости.

- **Принцип индивидуализации** предполагает закрепление за каждым молодым специалистом наставника (тьютора) и совместную разработку индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом его потребностей и затруднении.

- **Принцип многоуровневой дифференциации.** Организация подгрупп для занятий по стажу работы, по выявленным проблемам в работе способствует решению затруднений в индивидуальном порядке.

- **Принцип научности** предполагает изучение достижений современной педагогики.

- **Принцип системности - непрерывности образования** способствует накоплению опыта, развитию педагогических компетенций.

- **Принцип интерактивного обучения.** Методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые специалисты занимают активную позицию в процессе получения знаний. Посещение кратковременных педагогических практик на основе запросов и интересов молодых педагогов позволяет с помощью деятельностных методов обучения педагогов формировать познавательную самостоятельность.

- **Принцип стимулирования** творческого и профессионально-личностного роста педагогов предполагает пропаганду опыта молодого педагога и способствует формированию внутренней мотивации. Для формирования внутренней мотивации к творчеству предусмотрено авансовое поощрение.

- **Принцип прогнозирования.** Он включает в себя построение методической работы «на опережение».

- **Принцип успешности.** Он основан на предоставлении широкого выбора возможностей молодому специалисту в соответствии с его потребностями и способностями.

Соблюдение этих принципов в процессе проектирования, осуществления методического сопровождения позволит максимально эффективно воплотить идею индивидуального профессионального развития молодого специалиста сообразно его потребностям, возможностям и заказа социума, реализовать на практике сочетание: «Успешный педагог – успешный обучающийся – успешный колледж».

План методического сопровождения молодого специалиста, разработанный на основе лично – ориентированного подхода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж работы от 1 года до 3-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

Функции участников реализации программы.

Заместитель директора

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

Наставник

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

Наставники – кураторы постоянно – действующих семинаров

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

Молодой специалист

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

Основные формы работы.

- Школа молодого педагога.
- Анкетирование, беседы, тестирование.
- Индивидуальные консультации. Практические консультации.
- Краткосрочные педагогические практики;
- Взаимопосещение уроков, образовательных событий.
- Мини дискуссии.
- Блиц – опросы.
- Семинары.
- Деловые игры.
- Круглые столы.
- Мастер – класс.
- Методические недели.
- Конкурсы.

Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

Ожидаемый результат:

- Реализован комплекс мероприятий, направленный на успешную адаптацию молодых специалистов.
- Налажен и реализован механизм взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях.
- Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой.
- Повышение организационной культуры педагога.
- Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.
- Изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию.

Условия реализации.

Успешная реализация Программы возможна при выполнении следующих условий:

- эффективное проектирование и планирование целостной траектории профессионального роста молодого специалиста, управленческое и методическое, тьюторское сопровождение;
- создание для педагогов материальных и моральных стимулов работы, условий для проявления инициативы, атмосферы личной заинтересованности в

положительных результатах, понимания перспектив и ценности собственного профессионального роста при успешной реализации Программы;

- реализация системы информационной поддержки;
- сетевое взаимодействие педагогов как внутри образовательной организации, так и с местным педагогическим сообществом;
- осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

**Оценка эффективности профессиональной деятельности
молодого специалиста**

Показатель	Критерии	Результат
Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)	Внутренняя, внутренняя положительная	Высокий уровень мотивации
Знание нормативно-правовой базы	Полное	Знание и использование в практике нормативно – правовых документов, изданных на уровне РФ, РК, г. Ухты, ГБПОУ РК «РКИГ»
Успеваемость и степень обученности обучающихся	Не менее 50%	Допустимый уровень
Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность	Не менее 20%	Положительная динамика сформированности УУД
Организация взаимодействия с родителями и обучающимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей студенческой жизнью изучаю по методике Степанова Е.Н.»)	Не менее 2,7 баллов	
Уровень сформированности УУД (предпосылок к формированию УУД на основе Мониторинга «Школьный старт» для обучающихся, осваивающих общеобразовательный цикл)	Отсутствие низкого уровня	Допустимый
Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых уроков)	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине	Повышение профессиональной компетентности по изучаемым вопросам
Эффективность урока с позиции лично – ориентированного подхода	27 баллов	Допустимый
Эффективность урока с позиции системно – деятельностного подхода	17 баллов	Хороший
Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия)	Систематическое	Соответствует 1 категории

в конкурсах педагогического мастерства по итогам года)	пополнение разделов	
Эффективность профессиональной деятельности (мониторинг)	0,6 баллов	Допустимый уровень
Профессиональная компетентность (мониторинг)	6 баллов	Допустимый уровень
Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева).	65 баллов	Средний уровень
Уровень готовности к инновационной деятельности	от 3 баллов	Высокий
Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью	85%	Высокий

Прогнозируемые риски

- Изменение финансовой политики в сфере оплаты педагогического труда;
- Текучесть кадров;
- Отсутствие притока молодых специалистов;

Контроль за реализацией Программы

Контроль за исполнением Программы осуществляет администрация образовательной организации в лице директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе.

Администрация образовательной организации :

- обеспечивает координацию деятельности исполнителей Программы;
- осуществляет контроль за ходом реализации мероприятий по направлениям;
- ежегодно производит анализ эффективности выполнения Программы методического сопровождения молодого специалиста - июнь;

Исполнители Программы:

Педагог – наставник (тьютор), молодой специалист ежегодно предоставляют отчёт о результатах оценки эффективности деятельности – июнь;

Ответственность за реализацию мероприятий индивидуального плана сопровождения по направлениям работы Программы возлагается на следующих членов администрации:

№	Название направления	Ответственность
1	Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
2	Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
3	Коммуникативная культура	Заместитель директора по

		УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
4	Организационная культура педагога.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
5	Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
6	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
7	Воспитательная система ГБПОУ РК «РКИГ» в условиях реализации ФГОС	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
8	Современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и обучающегося.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник
9	Методика использования электронных образовательных ресурсов нового поколения в образовательной деятельности	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, методист, педагог-наставник

Финансовое обеспечение Программы

Финансирование Программы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, а также в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые внебюджетные средства от организованной учреждением платной образовательной деятельности.

• **Этапы реализации программы**

Этапы сроки	Мероприятия	Прогнозируемый результат	Критерии оценки результата	Предполагаемы е проблемы (риски)
<p>2021г. I этап – адаптаци онно- диагност ический</p>	<p>1.Изучение имеющейся литературы, рекомендаций по вопросам методической поддержки молодых специалистов. 2. Изучение нормативно - правовой базы . 3.Определение участников реализации основных задач программы, ответственных за реализацию. 4.Разработка и корректировка модели взаимодействия наставников и наставляемых. 4. Диагностика профессиональных и личностных затруднений (анкетирование педагогов с целью выявления проблем, определения основных направлений предстоящей деятельности). 5 Определение партнёров на уровне ОО. 6. Составление плана деятельности по актуальным направлениям. 7.Разработка и утверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста ,</p>	<p>1.Определена и изучена литература, рекомендации по вопросам методической поддержки молодых специалистов. 2. Изучена нормативно - правовая база. 3. Откорректирована модель взаимодействия наставников и наставляемых. 4.Выявлены профессиональные и личностные проблемы молодых специалистов. 5. Определены направления , составлен план деятельности, индивидуальные образовательные маршруты, программы профессионального развития наставляемых, составлены программы краткосрочных педагогических практик. 6.Определены партнёры на разных уровнях (колледж – город - республика) 7. Разработана и утверждена</p>	<p>1.Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам эффективности деятельности в обозначенном направлении.</p>	<p>1.Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы. 2.Недостаточная мотивация педагогов. 3.Смена кадрового состава.</p>

	<p>взаимодействия наставника и наставляемого.</p> <p>8.Определение партнёров на уровне муниципалитета и республики.</p>	<p>единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста , взаимодействия наставника и наставляемого.</p> <p>8.Подобраны мониторинги для осуществления оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов.</p>		
Этапы сроки	Мероприятия	Прогнозируемый результат	Критерии оценки результата	Предполагаемые проблемы (риски)
2022 г.- II этап – коррекционно-развивающий	<p>Разработка и реализация содержания мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Школа молодого педагога. • Анкетирование, беседы, тестирование, тренинги. • Индивидуальные консультации. Практические консультации. • Краткосрочные педагогические практики; • Взаимопосещение уроков, образовательных событий. • Теоретические и практические семинары по проектированию 	<p>1. Осуществлён обмен опытом.</p> <p>2. Проведены совместные практические семинары в ОО города по вопросам осуществления методической поддержки молодых педагогов.</p> <p>3.Реализовано содержание запланированных мероприятий.</p> <p>4.Осуществляется мониторинг профессиональных и личностных затруднений.</p>	<p>1.Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов</p> <p>2. Повышение качества образования.</p> <p>3. Вовлечение молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии в наставничество.</p> <p>4. Увеличение числа педагогов, владеющих СОТ.</p>	<p>1.Недостаточность квалифицированных кадров, способных обеспечить проведение теоретических и практических семинаров.</p> <p>2.Низкая посещаемость мероприятий в силу</p>

	<p>современных уроков.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Посещение открытых уроков. • Мини дискуссии. • Блиц – опросы. • Деловые игры. • Круглые столы. • Мастер – класс. • Методические недели. • Конкурсы. <p>Диагностика профессиональных и личностных затруднений (анкетирование педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности). Корректировка программы профессионального развития.</p>			загруженности педагогов. 3. Недостаточная мотивации педагогических кадров к наставнической деятельности.
Этапы сроки	Мероприятия	Прогнозируемый результат	Критерии оценки результата	Предполагаемы е проблемы (риски)
2023 г. III этап – аналитич еский.	<p>1.Мониторинг реализации индивидуальных программ профессионального развития, , диагностика профессиональных и личностных затруднений .</p> <p>2. Разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов.</p>	<p>1.Осуществлен мониторинг реализации индивидуальных программ и профессионального развития и проанализированы полученные результаты.</p> <p>2. Разработаны методические рекомендации по систематическому сопровождению молодых</p>	<p>1.Повышение профессионализма наставника и наставляемого.</p> <p>2. Повышение качества образования. Положительная оценка опыта.</p> <p>Транслируемость.</p>	<p>1.Недостаточный уровень рефлексивной компетенции участников проекта.</p> <p>2.Выполнение плана мероприятий не в</p>

	<p>3. Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ОО с привлечением партнеров из города, взаимодействия молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности.</p> <p>4. Участие в методических декадах и профессиональных конкурсах.</p> <p>5. Подготовка аттестационного портфолио.</p>	<p>специалистов.</p> <p>3. Представлен опыт взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ОО с привлечением партнеров из города.</p> <p>4. Результативное участие в методических декадах и профессиональных конкурсах.</p> <p>5. аттестация молодых специалистов на квалификационную категорию.</p>	<p>Рост показателей по всем разделам мониторинга.</p>	<p>полном объеме.</p>
--	--	---	---	-----------------------

Основные результаты профессиональной деятельности по итогам реализации программы.

Молодые специалисты – 2 человека (14,3%)

Оценка эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов 2023г.

Показатель	Критерии	Результат (молодые педагоги)	Результат (в целом по колледжу)	Результат в сравнении
Успеваемость по классу	100%	100%	100%	на уровне
Качество знаний	Не менее 50%	73% Допустимый уровень	74 % Допустимый уровень	на уровне
Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)	Внутренняя, внутренняя положительная	Высокий уровень мотивации	Внешняя	выше
Знание нормативно-правовой базы	Полное	Знание и использование в практике нормативно	Знание и использование в практике	на уровне

		– правовых документов, изданных на уровне РФ, РК, г.Ухты, ГБПОУ РК «РКИГ»	нормативно – правовых документов, изданных на уровне РФ, РК, г.Ухты, ГБПОУ РК «РКИГ»	
Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность	Не менее 20%	16% Положительная динамика сформированности УУД	24%	ниже
Организация взаимодействия с родителями и обучающимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей студенческой жизнью изучаю по методике Степанова Е.Н.»)	Не менее 2,7 баллов	3	3,4	ниже
Уровень сформированности УУД (предпосылок к формированию УУД на основе Мониторинга «Школьный старт» для обучающихся, осваивающих общеобразовательный цикл)	Отсутствие низкого уровня	Допустимый уровень	Допустимый уровень	на уровне
Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых уроков)	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине Повышение профессиональной компетентности по изучаемым вопросам	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине	на уровне

Эффективность урока с позиции личносно – ориентированного подхода	27 баллов	17 баллов - средний	26баллов Допустимый	ниже
Эффективность урока с позиции системно – деятельностного подхода	17 баллов	19 баллов хороший	20 баллов Хороший	на уровне
Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года)	Систематическое пополнение разделов	Соответствует 1 категории	50 % категорийных педагогов	аттестован
Эффективность профессиональной деятельности (мониторинг)	0,6 баллов	Допустимый уровень	0,7 Допустимый	на уровне
Профессиональная компетентность (мониторинг)	6 баллов	Допустимый уровень	Допустимый уровень	на уровне
Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева).	65 баллов	Высокий уровень	Средний уровень	на уровне
Уровень готовности к инновационной деятельности	от 3 баллов	Высокий	Высокий	на уровне
Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью	85%	Высокий	Высокий	на уровне

Мониторинг показывает, что профессиональная деятельность молодых специалистов по 13 показателям соответствует в целом уровню по колледжу. По таким показателям как «Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность», «Организация взаимодействия с родителями и обучающимися», «Эффективность урока с позиции личносно – ориентированного подхода» ниже общеколледжного уровня. Следовательно, наставникам необходимо произвести корректировку плана развития профессиональной деятельности с учётом полученных результатов.