



Администрация Комсомольского муниципального района
Хабаровского края
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

09.08.2022 № 690
г.Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении документов, регламентирующих осуществление методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества, тьюторства в образовательных организациях Комсомольского муниципального района

В целях оказания профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам / вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам / педагогическим работникам имеющим профдефициты в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об осуществлении методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, тьюторства в образовательных организациях Комсомольского муниципального района(приложение 1).

2. Утвердить план мероприятий (Дорожную карту) по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях района на 2022-2023 учебный год (приложение 2).

3. Утвердить Положение о Школе молодого педагога и план работы Школы молодого педагога на 2022-2023 учебный год (приложение 3).

4. Масютиной О.С, консультанту управления образования обеспечить выполнение плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2022-2023 учебный год.

4. Руководителям образовательных организаций:

4.1. Организовать выполнение плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2022-2023 учебный год на уровне своих образовательных организаций.

4.2. Назначить школьных координаторов, ответственных за информационное, организационно-методическое и аналитическое сопровождение в рамках исполнения плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2022-2023 учебный год.

4.3. Обеспечить участие молодых педагогов в занятиях Школы молодого педагога.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования Опарину Е.Г.

Начальник
управления образования



Е.Б. Порвина

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества, тьюторства в образовательных организациях
Комсомольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об осуществлении методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества, тьюторства в образовательных организациях комсомольского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ.

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы методической поддержки молодых педагогов / реализации системы наставничества, тьюторства в образовательных организациях Комсомольского муниципального района (далее ОО), права, обязанности наставника, тьютора и молодого педагога и/или вновь назначенного педагогического работника и/или наставляемого педагога, имеющего профессиональные дефициты.

1.3. Организация методической поддержки молодых педагогов и наставничества, тьюторства в образовательных организациях Комсомольского муниципального района осуществляется на основе:

- соблюдения законности;
- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;
- самостоятельности каждого участника в пределах, предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Методическая поддержка молодых педагогов / наставничество, тьюторство в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее - наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы или педагогами со стажем работы, испытывающими профессиональные дефициты.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется методическая поддержка наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам (наставляемым) в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Тьюторство вводится в муниципальную систему образования в связи с необходимостью дополнительной профессиональной поддержки педагогов по определенным предметам, направлениям деятельности (последнее, при работе в инновационном режиме).

Тьюторское сопровождение – особая педагогическая технология, основанная на взаимодействии двух сторон (тьютора и тьюторанта), в ходе которого тьютор выступает в роли сопровождающего и наставника, помогающего тьюторанту организовать внутренние и внешние ресурсы для преодоления профессиональных (предметных) дефицитов и внедрения инноваций.

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом по разным направлениям деятельности.

Тьютор – педагог, сопровождающий процесс внедрения разработанной им инновации в деятельность другого педагога; проводит дополнительные занятия с коллегами-педагогами (ежедневно, еженедельно или ежемесячно) с целью передать им знания или навыки по конкретному предмету или конкретному направлению деятельности.

Наставляемый, тьюторант – участник программы методической поддержки молодых педагогов / наставничества-тьюторства, который через взаимодействие с наставником-тьютором и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемыми/тьюторантами могут быть молодые специалисты / вновь назначенные педагогические работники / наставляемый педагог имеющий профессиональные дефициты.

Молодой педагог – педагогический работник в возрасте до 35 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

Вновь назначенный педагогический работник – педагогический работник назначенный на должность, по которой он не имеет опыта работы (вновь назначенный), вследствие чего выполнение ими профессиональных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Наставляемый педагог с большим стажем имеющий профессиональные дефициты - педагог с большим стажем, ощущающий себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающий кризис профессионального роста, находящийся в ситуации профессионального выгорания.

2. Цели, задачи и показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества, тьюторства

2.1. Цель: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам/вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в

условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательной организации.

В качестве обоснования сформулированной цели можно указать на то, что возрастание социальной роли учителя в современном обществе сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Система методической помощи и наставничества, тьюторства является инструментом наращивания профессиональных компетенций в условиях реализации профессионального стандарта, способствует удовлетворению потребности учителей в персонифицированном методическом сопровождении.

2.2. Основными задачами являются: повышение информированности педагога, в отношении которого осуществляется методическая помощь-наставничество-тьюторство, о направлениях и целях деятельности ОО, стоящих перед ней задачах, а также ускорение процесса адаптации педагога, поступившего впервые на работу в ОО, или педагога, имеющего стаж педагогической деятельности, назначенного на должность;

- развитие у педагога, в отношении которого осуществляется наставничество-тьюторство, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;

- повышение мотивации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество-тьюторство, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности.

2.3. Показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества, тьюторство:

- доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества, тьюторство и /или адресной поддержки молодых педагогов;

- доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника, тьютора (участвующих в программах наставничества, тьюторство), от общего числа молодых педагогов;

- доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества, тьюторство.

2.4. Результатами эффективной работы наставника, тьютора считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество/тьюторство, практических навыков выполнения должностных обязанностей; освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество/тьюторство, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей,

- умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей; положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

-самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество/тьюторство, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей; дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

3. Организационные основы методической поддержки молодых педагогов / реализации системы наставничества, тьюторство

3.1. Деятельность по методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, тьюторство в образовательных организациях Комсомольского муниципального района осуществляется при согласовании усилий управления образования администрации, администрации образовательных организаций в условиях единого методического пространства.

3.2. Управление образования администрации Комсомольского муниципального района осуществляет взаимодействие с администрацией ОО в части:

- а) внесения предложений по организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства;
- б) обеспечения единого методического пространства с целью создания условий для методической поддержки молодых педагогов и развития наставничества, тьюторства;
- в) подготовки в рамках проблемно-ориентированных семинаров, мастер-классов и др. мероприятий педагогических работников, способных осуществлять методическую поддержку и наставничество, тьюторство;
- г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование наставничества, тьюторство;
- д) изучения, обобщения и распространения лучших практик педагогической деятельности.

3.3. Администрация внутри своей образовательной организации вступает во взаимодействие с методическим Советом ОО (или иным уполномоченным органом) в части:

- а) организации и планирования методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства в ОО в рамках непрерывного профессионального образования;
- б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи педагогам в осуществлении методической поддержки/наставничества, тьюторства;
- в) организации и координации работы методических объединений и творческих групп по вопросам методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства;
- г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества, обобщению опыта;
- д) формирования базы данных о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество/тьюторство, и молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем, нуждающихся в прикреплении к ним наставника/тьютора.
- е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.4. Методический Совет ОО (или иной уполномоченный орган ОО) вступает во взаимодействие с методическими объединениями педагогов, творческими группами педагогов по вопросам организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства в части:

а) разработки и реализации внутри ОО программ (планов) профессионального развития молодых педагогов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем;

б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) педагогического опыта педагогических работников, осуществляющих методическую поддержку/наставничество, тьюторство;

в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников, тьюторов;

г) разработки локальных нормативных актов, определяющих организацию методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства в ОО;

д) оказания методической помощи наставникам, тьюторам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления методической поддержки молодых педагогов/наставничества, тьюторства.

3.5. Методическая поддержка молодых педагогов/наставничество, тьюторство организуется в образовательной организации на основании приказа руководителя.

На уровне муниципалитета тьюторство осуществляется по предметам и направлениям деятельности на основании приказа начальника УО

3.6. Руководство деятельностью наставников, тьюторов осуществляет: на уровне муниципалитета – специалистами управления образования на уровне ОО - заместитель руководителя (методист, старший воспитатель) на которых возлагаются следующие функции:

– назначение наставников, тьюторов;

– рассмотрение вопросов организации наставничества, тьюторства на оперативных совещаниях;

– оказание методической и практической помощи наставникам, тьюторам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, тьюторов;

– заслушивание отчетов наставников, тьюторов об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных программ;

– отстранение от наставничества наставников/тьюторов, недобросовестно относящихся к работе.

3.7. Кандидатуры наставников/тьюторов подбираются:

-на уровне муниципалитета – из числа руководителей районных профессиональных объединений педагогов или высококвалифицированных педагогов по предметам;

-на уровне ОО - председателем методического Совета ОО (или иного уполномоченного органа) из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.8. Кандидатуры наставников/тьюторов: на уровне ОО - обсуждаются на заседаниях методического Совета ОО (или иного уполномоченного органа) и утверждаются приказом руководителя; на уровне муниципалитета – приказом начальника УО.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогах имеющих профдефициты.

Возможные варианты наставничества (взаимодействия):

– «опытный педагог – молодой специалист/ вновь назначенный педагогический работник», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков

(организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися-воспитанниками», «испытываю стресс во время уроков-занятий» и др.), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках взаимодействия, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и

технологиями;

– «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3.10. Прикрепление наставника, тьютора производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста / вновь назначенного / наставляемого педагога имеющего профдефициты сроком на три года. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

3.11. Информация о наставниках, тьюторах передаётся в управление образования администрации Комсомольского муниципального района с целью формирования банка данных о наставниках, тьюторах (не позднее 1 сентября).

3.12. Наставничество, тьюторство осуществляется на основе индивидуального плана работы с молодым специалистом / вновь назначенным педагогическим работником / наставляемым педагогом имеющим профдефициты.

3.13. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, педагогических работников / наставляемых педагогов имеющих профдефициты в ОО или на уровне муниципалитета может быть организована работа «Школы молодого педагога» в соответствии с планом, утвержденным руководителем.

3.14. Замена наставника, тьютора осуществляется на основании приказа руководителя ОО в случаях;

– расторжение трудового договора с наставником, тьютором или наставляемым;

– перевод наставника, тьютора или наставляемого на другую должность;

– психологическая несовместимость наставника, тьютора и наставляемого;

– возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого (рассматриваются в индивидуальном порядке).

IV. Права и обязанности наставника/тьютора

4.1. Наставник/тьютор обязан:

– знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности педагога по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым педагогом/вновь назначенным, педагогическим работником / наставляемым педагогом имеющим профдефициты индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;

– изучать деловые и нравственные качества молодого педагога/вновь назначенного, педагогического работника / наставляемого педагога имеющего профдефициты, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;

– оказывать молодым педагогам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам имеющим профдефициты индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

– оказывать молодым педагогам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам имеющим профдефициты в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник/тьютор имеет право:

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога имеющего профдефициты;

– вносить предложения о его поощрении;

– периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого педагога/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога имеющего профдефициты на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

5. Права и обязанности молодого педагога / вновь назначенного педагогического работника / наставляемого педагога имеющего профессиональные дефициты (тьюторанта).

5.1. Молодой педагог/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагог имеющий профдефициты обязан:

– знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности; – повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;

– изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности педагога по занимаемой должности;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;

– совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;

5.2. Молодой педагог/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагога имеющий профдефициты имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в муниципалитете-ОО нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;
- участвовать в работе творческих групп, сетевых профессиональных сообществ.

6. Завершение наставничества/тьюторства

Не позднее 5 рабочих дней со дня завершения периода наставничества/тьюторства наставник-тьютор готовит отзыв об итогах выполнения наставляемым индивидуального плана работы с последующим представлением на утверждение руководителю образовательной организации.

План мероприятий (Дорожная карта)

по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Комсомольского муниципального района на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
	мероприятия, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества		
1	Издание приказа о назначении наставников в ОО	Август-сентябрь 2022	Руководители ОО
2	Разработка «дорожной карты» по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в каждой образовательной организации муниципалитета	Сентябрь-октябрь, 2022 года	УО, Руководители ОО
3	Диагностика профессиональных дефицитов педагогов (выявление профессионально-личностных затруднений и их причин, потребностей молодых педагогов, формулировка запроса)	Сентябрь-октябрь 2022	УО, Руководители ОО
4	Обеспечение информационно-методического сопровождения по опросам: психологической, правовой и методической поддержки педагогов; предоставление информации о возможностях получения профессиональной помощи и мероприятиях, ориентированных на профессиональное развитие педагогов, используя ресурсы сети ОО	В течение всего периода	УО, руководители ОО
5	Организация системы адресных индивидуальных/групповых консультаций, в том числе через сеть Интернет	В течение всего периода	УО, руководители ОО
6	Проведение открытых уроков для молодых педагогов на базе школ-лидеров, ресурсной школы.	Октябрь-ноябрь 2022, Март 2023	УО, руководители ШМО ОО
7	Посещение уроков молодых педагогов наставниками	По графику наставника	наставники
8	Сопровождение участия молодых педагогов в муниципальном (краевом) этапе конкурса (консультации, экспертиза материалов)	Сентябрь 2022 – июнь 2023	УО

9	Консультация «ЭОР в деятельности учителя» (использование при подготовке к ВПР, ГИА, индивидуальная работа с детьми)	январь, 2023	УО
10	Консультация «Использование эффективных технологий формирования и развития универсальных учебных действий (УУД) в рамках реализации ФГОС»	февраль, 2023	УО
11	Воркшоп «Оптимизация образовательного процесса с использованием образовательного контента платформ «Открытая школа»	март 2023	ОО
12	Участие молодых педагогов в педагогической конференции «Равные возможности – новые перспективы в образовании детей с ОВЗ»	апрель 2023	УО, ОО
13	Участие в семинаре-практикуме «Организация коррекционно-развивающей работы с учащимися с ОВЗ (ЗПР)»	май, 2023	УО, ОО
14	Вовлечение молодых педагогов в школьные и районные методические профессиональные сообщества для совершенствования преподавания	В течение учебного года	УО
15	Стажировка молодых учителей и педагогов, испытывающих методические затруднения (персонализированный подход) на базе ресурсной школы.	В течение года по заявке руководителей школ	УО, ОО, ресурсная школа
16	Проведение анкетирования молодых педагогов и направляемых степени удовлетворенности условиями работы и организацией наставничества	Июнь, 2023	Руководители ОО
мероприятия, по информированию молодых педагогов о новых тенденциях в сфере образования			
17	«Успех каждого ребёнка»: участие в мастер-классах, семинарах-практикумах по совершенствованию технологий, форм работы с обучающимися с целью повышения качества результатов по итогам ВПР, ГИА	Ноябрь декабрь 2022, Июнь-август 2023	Руководители РПО, ШМО
18	«Учитель будущего»: участие в конференции в рамках РПО: «Образование в интересах человека: от школы знаний к школе компетенций»	Апрель 2023	Руководители РПО
мероприятия, направленные на помощь наставникам			
19	Составление единой базы наставников ОО	Сентябрь 2022	Масюгина О.С.
20	Организация консультационно-методического сопровождения наставников по разработке и реализации адресных программ методической поддержки педагогов	В течение года	УО
21	Формирование и распространение открытой базы данных о лучших практиках и формах сопровождения молодых специалистов	В течение года	УО, руководители ОО

Положение о Школе молодого педагога

1. Общие положения

– Настоящее Положение о Школе молодого педагога (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом управления образования администрации «Об утверждении Положения об осуществлении методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Комсомольского муниципального района».

– Школа молодого педагога является составной частью методической службы, системы повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет или не работавших ранее в системе общего образования.

– Школа молодого педагога (далее - Школа) это постоянно действующее профессиональное сообщество для молодых педагогов.

2. Цель и задачи Школы

Цель: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научнометодического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательной организации.

Задачи:

– Обеспечить непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и профессиональную компетентность.

– Способствовать формированию практических навыков работы с методической документацией, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности.

– Обеспечить научно-методическую поддержку и помощь молодым педагогам во внедрении современных подходов и образовательных технологий в образовательную деятельность.

- Создать условия для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, различных «ситуаций успеха».
- Актуализировать сильные стороны деятельности педагога, способствовать уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.
- Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению.
- Обеспечить психологическую поддержку профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов.

3. Организация работы

– Школа представляет собой форму повышения педагогической, научно-методической и психологической грамотности начинающих педагогов в формате обучающих консультаций и практико-ориентированных семинаров на постоянной основе.

– Формирование у молодых педагогов субъектной позиции и профессионального сознания планируется в контексте событийного подхода предусматривающего:

- Создание и совместное переживание молодыми педагогами и их наставниками проблемных ситуаций как основы совместной событийной общности. Включенность молодых педагогов в разноплановую совместную образовательную деятельность, интерес к «новой» деятельности, расширение связей между участниками образовательных отношений (педагогами и детьми, родителями).

- Демонстрация образцов педагогической деятельности. Введение в педагогическую деятельность должны осуществлять педагоги как носители норм, эталонов, образцов общения, взаимодействия, мышления и рефлексии. Именно полнота и «прозрачность» структуры и смысла профессиональной деятельности есть условие приобщения к ней студентов первого курса, а при соответствующей поддержке со стороны педагога начинает формироваться подлинно событийная общность Мастера и ученика.

- Формирование теоретической и методологической основы деятельности, обращение к научным, педагогическим текстам как источнику знания, материалу для размышления и собственной рефлексии.

- Включение личного опыта в создание образовательных ситуаций. Построение совместности как основного условия введения молодого педагога в профессию возможно лишь при включении субъектного, личного опыта в саму структуру образовательной ситуации.

- Обязательная фиксация смены социальной роли - переход их из статуса бывшего выпускника ВУЗа - в состояние новой определенности – молодой педагог, понимание и принятие этой новой социальной роли, идентификация с ней. Признаками событийности образовательного процесса: изменение у молодых педагогов отношения к педагогической деятельности; выявление и развитие педагогических задатков и способностей; изменение представлений о ребенке, о себе и своих возможностях; изменение представлений о совместной деятельности; наличие новых эмоциональных переживаний; отношение к общению и взаимодействию между участниками; рождение педагогического опыта и опыта рефлексии.

- Основные направления работы:

- основы работы с учебно-методической документацией;

- основы методической работы;

- психогигиена труда педагога.

- Работа Школы проводится по плану, утвержденному приказом начальника УО на каждый текущий год

- Формы работы: беседы, лекции, семинары-практикумы, индивидуальные и групповые консультации, мастер-классы, психологические тренинги, обмен опытом, участие в методических семинарах, конференциях, конкурсах, курсы повышения квалификации, взаимопосещение занятий и пр.

- Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования и тестирования слушателей Школы.

- Заседания Школы молодого педагога проводятся не реже 1 раза в полугодие

- . 4. Структура школы

- Руководство работой Школы осуществляет специалист управления образования администрации Комсомольского муниципального района.

- Для организации и проведения занятий привлекаются наставники, руководители РПО, опытные педагоги.

- Работа Школы организуется в соответствии с утверждённым Положением.

- 5. Функции и обязанности руководителя Школы

- Организация групповых занятий для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, участие в научно - практических конференциях, заслушивание отчетов членов Школы по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

- Организация изучения профессиональных потребностей молодых преподавателей, помощь в самосовершенствовании.

6. Права участников Школы молодого педагога

- Принимать участие в реализации плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях
- Получать консультативную помощь опытных педагогов.
- Повышать свою квалификацию.

7. Ответственность

Участники и руководитель Школы несут ответственность за выполнение поставленных перед ними задач, функций и обязанностей.

8. Делопроизводство

Положение о Школе молодого педагога. План работы на учебный год.

Отчеты о работе Школы молодого педагога.

Приложение 1
к Положению о
Школе молодого педагога

Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

С целью оказания методической помощи молодым педагогам, выявления затруднений в профессиональной практике и принятия мер по их предупреждению в Комсомольском муниципальном районе, функционирует Школа молодого педагога, в работе которого принимают участие педагоги со стажем работы до 3 лет, а также педагоги - наставники и педагоги с многолетней практикой работы.

Задачи:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых педагогов;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса; в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов; создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, научных, творческих потребностей молодых педагогов; создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.

Функции:

- обучающая - ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых педагогов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- консультационная - предполагает оказание конкретной помощи молодому педагогу в решении методической проблемы через указание на возможные способы и пути ее решения;
- психологическая - помощь в преодолении различного вида трудностей, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- информационная - предоставление молодым педагогам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования.

С целью создания оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития их профессиональной компетентности осуществляется мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности не реже 1 раза в течение учебного года.

Профессиональная адаптация - процесс постепенного вхождения выпускника педагогического колледжа, вуза в должность учителя (воспитателя), приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная адаптированность.

Педагогический мониторинг - непрерывное, научно - обоснованное, диагностико - прогностическое отслеживание процесса или явления.

Данный мониторинг предназначен для оценивания уровня адаптированности молодого педагога к специфике профессиональной деятельности в течение адаптационного периода, т. е. в первый год работы выпускника педагогического учреждения в образовательной организации.

Мониторинг адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности включает в себя анкетирование, проведение и обработку результатов которого позволит наставникам, руководителям образовательных организаций сформировать полное представление о затруднениях молодых педагогов в адаптационный период:

- Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
- Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
- Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации
- Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

Материалы мониторинга используются в работе с молодыми педагогами на заседаниях Школы молодого педагога, а также в рамках работы с молодыми педагогами в образовательных организациях. Наставникам молодых педагогов предлагаются диагностические материалы для использования в работе в течение учебного года.

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

Ответственный - куратор Школы молодого педагога

Форма проведения анкетирования - очная (на заседании ШМП) или дистанционно (по электронной почте)

ФИО, должность _____

1. Какой предмет Вы преподаете? _____

2. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии педагога?

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого педагога
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии педагога

3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение?

1. В городе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое _____

4. Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Другое _____

5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

6. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег

Другое _____

6. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
3. Снижение интереса к работе
4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками
5. Отношения с коллегами

Другое _____

7. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да
2. Нет

8. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе отстающих
4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей

Другое _____

9. Что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Высокая оценка со стороны руководства

Другое _____

10. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций
4. Когда как, бывает по-разному

11. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий

Другое _____

12. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:

1. Да
2. Нет

13. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч; укажите 3 наиболее полезных:

1. Занятия в «Школе молодого педагога»
2. Открытые уроки (занятия) коллег- молодых педагогов
3. Практические занятия
4. Консультации

Укажите свои варианты _____

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

1. Составление календарно-тематического планирования
2. Проведение уроков (учебных занятий)
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися (воспитанниками), их родителями

АНКЕТА 2 для молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на уровне ОО с молодыми педагогами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года.

Ответственные - педагоги - наставники, администрация ОО

. Форма проведения – очная

Наименование критерия	да	нет
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		

Удовлетворены ли Вы своей работой?			
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?			
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?			
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?			
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?			
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?			
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?			
Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?			
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)			
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?			
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?			
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?			
2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)			
Уровень оплаты труда			
Информирование коллектива			
Возможность доведения своего мнения до администрации			
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении			
Условия труда			
Взаимоотношения в педагогическом коллективе			
Материально-техническое обеспечение			
Отношение к инициативным педагогам			
Система поощрения лучших учителей (воспитателей)			
Взаимоотношение с администрацией			
Возможность защиты от несправедливости			
График работы			
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)			
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд			
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное			
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования			

Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги			
Почетная грамота			
Похвала руководителя			
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния			
Более хорошие условия работы			
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации			
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)			
Интересная работа			
Высокий уровень зарплаты			
Благоприятные условия труда			
Хороший, дружный коллектив			
Возможность проявить инициативу и предприимчивость			
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками			
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений			
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу			

АНКЕТА № 3 Самоанализ успешности учебной работы

Проводится на уровне ОО с молодыми педагогами (со стажем работы от 0 до 1 года) в II полугодии учебного года.

Ответственные - педагоги - наставники, администрация ОО

Форма проведения - очная.

1. Напишите, что особенно удастся Вам на уроке (занятие)
2. Какие элементы урока (занятия) недостаточно удаются Вам?
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на уроке (занятие) 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 (занятию)?
8. Опишите свой самый успешный урок (занятие).
9. Сколько у вас на каждые 10 уроков (занятий): Отличных; Хороших; Средних уроков (занятий), которые вам самому не понравились?
10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам Вашего урока (занятия): организационно-психологический момент; формы и успешность проведения опроса; корректность в выставлении оценок; объяснение нового материала и умение

активировать познавательную и творческую деятельность учащихся; обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке (занятии); -закрепление изученного материала; умение выдавать домашнее задание.

АНКЕТА 4 Для молодого педагога по определению степени эмоциональной комфортности

Проводится на муниципальном уровне с молодыми педагогами (со стажем работы от 0 до 1 года) в конце учебного года.

Ответственные - куратор Школы молодого педагога

Форма проведения анкетирования - очная (на заседании ШМП) или дистанционно (по электронной почте)

- 1.** Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?
 - 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
 - 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
 - 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
 - 4) затрудняюсь ответить
- 2.** Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
 - 1) полностью удовлетворен
 - 2) скорее удовлетворен, чем нет
 - 3) затрудняюсь ответить
 - 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
 - 5) полностью не удовлетворен
- 3.** Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?
 - 1) наставник
 - 2) коллеги
 - 3) руководитель образовательного учреждения
 - 4) заместители руководителя образовательного учреждения
 - 5) руководитель методического объединения
 - 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении
- 4.** Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?
 - 1) недостаток свободного времени
 - 2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание
 - 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
 - 4) неумение организовать себя
 - 5) особых проблем не было
- 5.** Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
 - 1) коллектив доброжелателен ко мне
 - 2) всем все равно
 - 3) настороженное отношение
 - 4) отношение враждебное

План работы «Школы молодого педагога» на 2022-2023 учебный год

		(для 1-го года профессиональной деятельности)	
№		Сентябрь 2022	УО
1	Консультация «Особенности организации учебно-воспитательного»		УО
2	Подготовка и проведение образовательного события по теме «Формирование ключевых компетенций обучающихся в процессе обучения»: Консультация «Формирование ключевых компетенций обучающихся, как одно из требований, предъявляемых к современной системе образования, Практико-ориентированный семинар «Формирование проектных и исследовательских компетенций учащихся», Проведение открытых уроков (наставник+ молодой педагог) в форме ротационных станций «Возможности современного урока в формировании ключевых компетенций обучающихся».	Октябрь 2022	УО, наставники
3	Подготовка и проведение образовательного события по теме «Методология использования современных технологий в образовательном процессе»: Мастер-класс «Анализ влияния применяемых технологий на качество знаний и умений учащихся», Деловая игра «Учить и учиться: подбор и использование приемов и методов, способствующих повышению качества знаний обучающихся»	Ноябрь 2022	УО, руководители РПО наставники
4	Круглый стол «Психологические проблемы молодого учителя и пути их преодоления»	Ноябрь 2022	УО, руководители РО
5	Практико-ориентированный семинар «Активизация деятельности обучающихся и результативность»: – оценивание достижений учащихся планируемых результатов урока. Нормы оценивания, – виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала,	Январь 2023	наставники

	<ul style="list-style-type: none"> – организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, – система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. 		
6	<p>Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, – анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче, – технологическая карта урока, – памятка для проведения самоанализа урока 	Февраль, 2023	наставники
7	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого педагога» в 2022-2023 учебном году. Определение основных направлений деятельности «Школы молодого педагога» в 2023-2024 учебном году.</p>	Май 2023	УО, руководители РПО, наставники