|  |
| --- |
| Краснодарский край |
| МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ |
| ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО |
| ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ |
| «Районный методический кабинет» |
| МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ |
| СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН |

**Методические рекомендации «Развитие системы сопровождения молодых педагогов»**

Подготовлены заместителем

руководителя МКУ ДППО «РМК»

Шумиловой Анной Викторовной

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение ………………………………………………………...………….2

2. Роль и задачи руководителей школ ………………………………………4

3. Педагоги-наставники: основные вопросы сопровождения и их решение………………………………………. ………...……………………………12

4. Приложения ……………………………………..………………………….18

1. ВВЕДЕНИЕ

Задача сопровождения молодого педагога является одной из ключевых направлений современной образовательной политики. Не случайно в проекте «Учитель будущего» в фокусе рассмотрения становится молодой педагог и наставник. Однако без грамотного управленца, эта проблема навряд ли будет решена.

В ноябре 2019 на съезде педагогов России Васильева О.Ю. охарактеризовала отечественное школьное образование к началу 2020 года следующими чертами: недостаточное обновление педагогического корпуса, рост среднего возраста работающих учителей (50-55 лет), доминирование школ, в которых работает не более 1 -2 молодых педагогов. Усугубляет ситуацию тот факт, что до 70% молодых учителей в течение первых лет работы уходят со школы.

*Молодой педагог* - это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых учителей обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, не замечать которые уже невозможно. Аргументированных путей преодоления этих проблем на управленческом уровне представлено недостаточно. Принятие на региональном уровне управленческих решений по оптимизации сопровождения молодых учителей должно обязательно учитывать следующее:

* объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями (например, прикреплением к каждому молодому по наставнику);
* определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых петербургских учителей, основанное на сопоставлении действующих в практике и теоретически возможных вариантов с четким осознанием результатов такого сопровождения;
* учет неоднозначности позиции школьного руководства и старшего поколения опытных школьных учителей в отношении молодых педагогов и предполагаемых моделей их сопровождения.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов. Таким образом, особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций как важнейшая составляющая кадрового ресурса региональной системы образования.

***2. Роль и задачи руководителей школ***

Руководители школ играют важнейшую роль при сопровождении молодых учителей. С одной стороны, как ответственные в последней инстанции, директора должны иметь представление обо всём процессе сопровождения в целом. С другой стороны, они сами активно вовлечены в этот процесс, в первую очередь, в начале этапа сопровождения молодого педагога.

Анализ ситуации проявил отсутствие системности и целостности в сопровождении интеграции молодых педагогов в профессию, необходимость целенаправленного проектирования организационно-управленческих условий, обеспечивающих успешность молодых педагогов. *Успешность* - состояние, которое проявляется в результате достижения успеха при выполнении профессиональной деятельности, сопровождающейся позитивным педагогическим результатом, и проектирование индивидуальной траектории профессионального пути как возможности личностного и профессионального роста.

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного быстрее и эффективнее.

В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более конкурентоспособной образовательной организацией. В настоящее время национальный проект «Образование» (2019-2024) включает в себя программу «Учитель будущего», в которой поддержка молодых педагогов определяется как приоритетная задача национальной образовательной политики.

Рассмотрим типовые управленческие задачи, которые стоят перед руководством школы:

* разработка локальных актов для организации интеграции молодых педагогов в профессию;
* осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;
* содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
* разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;
* создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
* развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в профессии;
* разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов.

Мы выделяем четыре вопроса, важных для руководителей школ, касающиеся сопровождения молодых учителей, которые определят логику методических рекомендаций:

1. Какие задачи стоят перед школьным руководством в период адаптации молодого педагога в школе?
2. Как и по каким признакам школьное руководство может распознать, успешность вхождения молодого педагога в профессию?
3. Каковы управленческие условия успешной интеграции молодого педагога в профессию?
4. Нужна ли комплексная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов?

*Вопрос 1: Какие задачи стоят перед школьным руководством в период адаптации молодого педагога в школе?*

Процесс начала трудовой деятельности молодого специалиста протекает всегда по одной схеме; он состоит из большого числа фаз, которые можно разделить на различные отрезки, продолжительность которых зависит в большей степени от самого молодого учителя.

1. Первая фаза «Перед началом работы», которая начинается с подтверждения приёма на работу и заканчивается непосредственным вступлением в должность.
2. Вторая фаза — это вступление в должность. Обычно речь идёт о начале учебного года, и период вступления в должность может занять разное по продолжительности время (от 1 дня до полугода). Существует признак - молодого педагога перестают читать новичком.
3. Третья фаза - фаза интеграции, которая примерно через полгода после вступления в должность молодой педагог переходит в фазу стабильности.

Рассмотрим первую фазу - начало трудовой деятельности молодого педагога.

* Время/срок: месяц (по возможности более точно).
* Деятельность: личные беседы и беседы в группе, совещания, посещение уроков и др.
* Действующее лицо: директор, наставник, группа предметников и т.д.
* Содержание: приветствие, знакомство, культура школы, беседы с родителями и др.
* Цель: информация, знакомство, придать уверенность и др.
* Средства: флайеры, пакет документов для приема на работу, анкеты, экскурсии по школе и др.

Итак, *I фаза - Первая беседа*

Характерно, что именно этой первой беседе школьной администрации с молодыми учителями придается такое большое значение. Первое собеседование в школах занимает в среднем около 30 минут (75,1% ответов), только в 15% случаев занимая больше времени, а в 10% продолжаясь и вовсе от 15 до 30 минут. Группировка ответов позволяет выделить четыре содержательные линии собеседования:

* «Призвание» (почему молодой учитель выбрал педагогическую профессию, чем она его привлекает);
* «Образование», уровень и качество полученного профессионального образования;
* «Ожидания и представления о школе», планы молодого учителя в перспективе 5 ближайших лет;
* «Помощь», где администрация школы пытается определить, в какой поддержке может нуждаться молодой специалист.

*Информационная поддержка*

Молодые педагоги сталкиваются с большим объёмом новой информации, которая необходима им для выполнения их повседневных задач. Эта информация не может и не должна быть донесена до учителя сразу в полном объёме, она должна быть в распоряжении учителя — так чтобы при возникновении необходимости он всегда мог обратиться к этой информации.

С целью облегчить работу будущим наставникам, а также руководству школы, данная информация была собрана, разделена на кластеры и представлена в виде оглавления, вложенного в папку-приветствие. Этот документ следует понимать как «динамичный» продукт.

1. *фаза - вступление в должность*, *начало работы.*

Возникает вопрос, какие знания необходимы молодому учителю в первый год работы, чтобы его профессиональный старт был максимально успешным. Для директора большое значение имеет вопрос, по каким признакам, факторам можно определить, что процесс начала трудовой деятельности для молодого учителя оказался успешным.

Важное событие в этот период - (неформальные) беседы директора с молодым учителем (возможно, с привлечением наставника) примерно через четыре недели поле начала работы с целью рефлексии, а также понимания необходимых мер по поддержке учителя. А затем раз в месяц. Это также возможность для руководства школы, чьё внимание к молодому учителю стало не таким явно выраженным, вновь продемонстрировать, что администрация готова в любой момент оказать поддержку.

Например, по договорённости с партнёрами по проекту в Бадене (Нижняя Австрия) было принято решение представить процесс принятия на работу и начала профессиональной деятельности в форме временной шкалы (в таблице Ехсе1): кто, что, когда и с какой целью делает? Какие документы необходимы для этого?

Список вопросов:

* Когда? (На какой месяц запланирована реализация мер?)
* Есть ли точная дата в течение этого месяца?
* Что? (Какое мероприятие состоится?)
* Кто? (Кто участвует?)
* Как? (В какой форме/с каким содержанием будет проходить мероприятие?)
* Зачем? (Какая цель при этом преследуется?)
* При помощи чего? (Какая поддержка/какие материалы необходимы для этого?)
* Примечания (по необходимости для подробного объяснения)

Временная шкала начинается в учебном году перед официальным

вступлением в должность и заканчивается в конце учебного года .

*III фаза- фаза интеграции.*

*Три вида интеграции: предметную, социальную и ценностную.*

***Предметная интеграция***

*Передача знаний в предметной области (специальные науки и дидактика, оценка успеваемости, правовые вопросы...)*

***Социальная интеграция***

*Включение в команды = группа предметников и педагогический коллектив*

***Интеграция, ориентированная на ценности***

*Принятие культуры организации (писаные и неписаные правила/законы)*

Опрос руководителей образовательных организаций позволил выявить следующие формы сопровождения молодых педагогов:

- посещение молодым педагогом открытых уроков других педагогов - 75%;

система наставничества в школах - 70%;

планирование работы совместно с наставником - 56%;

посещение уроков самих молодых педагогов - 55%;

участие в профессиональных конкурсах - 41%;

приобщение к школьным традициям - 32%; вхождение молодых педагогов в коллектив на равных - 26%.

Анализ этих мер с точки зрения функций управления персоналом показал, что:

* осуществляется функция планирования процесса сопровождения совместно с наставником (56% респондентов отметили);
* функция мотивации проявляется в создании условий для вхождения в коллектив молодых педагогов на равных - делегирование полномочий и ответственности как сильный мотивирующий фактор;
* наиболее представлена функция организации процесса как совокупности запланированных действий (создание системы наставничества, посещение уроков самих молодых педагогов и посещение ими отрытых уроков других учителей, приобщение к школьным традициям, участие в профессиональных конкурсах и др.);
* функция контроля связана с посещением уроков молодых педагогов;
* функция сопровождения и поддержки связана с коррекцией и совершенствованием процесса сопровождения.

*Вопрос 4: Нужна ли комплексная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов?*

Особую важность сегодня представляет разработка комплексной программы поддержки и сопровождения молодых педагогов в каждой школе. Очевидно, что сопровождение молодого педагога необходимо не только в первый год жизни, но в первые 2-3 года - время профессионализации. Основными направлениями деятельности в рамках реализации программы в образовательной организации могут выступать: поддержка и сопровождение, обеспечение вариативности траекторий профессиональной самореализации, выстраивание профессиональной коммуникации, создание системы мер, направленных на общественное признание.

Комплексная программа может включать следующие направления:

1. Профессиональная поддержка и сопровождение. Обеспечение сопровождения молодого педагога осуществляется наставниками-педагогами или менторами. Проектирование программы личностного и профессионального роста педагога, составление программы самообразования на 1-3 года.
2. Обеспечение вариативности траекторий профессиональной самореализации. Научно-методическое обеспечение и содействие реализации различных траекторий профессионального роста: участие в конкурсном движении, позволяющем проявить талант, профессионализм, мастерство; участие в международных проектах, так как для молодых характерна мобильность, гибкость, потребность в движении, познании новых культур и стран; участие в творческих проектах, направленных на сотворчество, содружество, созидание. Поддержка инициативы и творчества молодых педагогов. Выбор молодыми педагогами форм обучения и рефлексивных методик, позволяющих осознанно выходить на новую постановку личным и профессиональных целей.
3. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации. Содружество поколений: создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами на основе содержательной интеграции при реализации проекта «Педагог: восхождение к мастерству». Цель проекта - формирование профессиональной идентичности молодых педагогов для продуктивной интеграции в профессию. Привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.
4. Создание системы мер, направленных на общественное признание - продвижение имиджа профессии «учитель». Публичное представление успехов молодых педагогов. Продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ. Создание блога «Молодой педагог».

***3. Педагоги-наставники: основные вопросы сопровождения и их***

***решение***

Общепризнанным стало наконец понимание того, что для успешного решения проблем молодых педагогов необходимо применять и развивать систему наставничества. Именно это должно стать ключевым условием для управления адаптацией молодых педагогов, особенно на ранних этапах их профессиональной деятельности. Такое управление заключается в организации эффективного и целесообразного психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов, направленного на полноценное развитие личности и самореализацию в социуме.

*К вопросу о мотивации быть наставниками*

Быть наставником — дело эмоционально непростое, требующее сил, времени, а главное, внутренней готовности. Поэтому так важно, чтобы наставник действительно хотел заниматься тем, чем он занимается. Разница между «надо» и «хочу» кому-то может показаться существенной в плане «эгоистичного» перекоса второго слова. Однако именно слово «хочу» имеет огромную значимость. Если человек *не хочет* что-то делать, а работает либо «из-под палки», либо по привычке, или потому, что так *хочет* общество, то, как показывает массовая практика, ни к чему хорошему такой подход к делу не приводит.

Следует иметь в виду и тот факт, что принимая на себя определенные обязанности, наставник открывает и для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает опытному специалисту увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной деятельности. Во-вторых, при успешном решении задач сопровождения молодых специалистов у наставника есть возможность получить удовлетворение от общения, ощутить личный вклад в улучшение дел в своей организации. И, в-третьих, результаты деятельности наставника могут учитываться при его аттестации, при материальном и нематериальном поощрении, а также влиять на его продвижение по карьерной лестнице,

*Организация взаимодействия наставника и молодого педагога*

Итак, наставники - это неравнодушные учителя, которые посредством своих действий и своей работы хотят помочь и помогают другим людям реализовывать свой потенциал. В качестве основных задач наставников сегодня называют:

* помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности;
* передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
* содействие повышению уровня профессионального образования и профессиональных навыков МП
* приобщение МП к корпоративной культуре образовательной организации повышение мотивации МП к тому, чтобы остаться в школе, установлению длительных отношений с ней.

Организация взаимодействия наставника и молодого специалиста носит поэтапный характер, в ходе которых предполагается формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности молодого преподавателя. В процессе этого взаимодействия обычно выделяются три этапа.

1. *этап - адаптационный* - первые полгода работы в образовательной организации. На этом этапе проводятся собеседование, анкетирование, по результатам которых вырабатывается план адаптации к образовательной организации и к профессиональной педагогической деятельности. Наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает и контролирует план адаптации, содействует корректировке его профессиональных умений, помогает выстроить молодому специалисту собственную программу адаптации.

На этом этапе наставнику важно, в первую очередь обратить внимание молодого преподавателя на требования к организации учебного процесса, на требования к ведению документации, формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности по предмету. В работе с молодым преподавателем в этот период необходимо обеспечить также участие представителей администрации, председателей МО, педагога-психолога.

Центральное звено в организации помощи молодому специалисту - предварительная работа с ним. На адаптационном этапе необходимо исходить из того, что профессиональное становление преподавателя связано не только с умением решать профессиональные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к самостоятельному поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самореализации во всех направлениях педагогической деятельности. К сожалению, бывают случаи, когда молодой преподаватель может овладевать профессиональными умениями, проявлять определенные способности и в то же время иметь низкую мотивацию к своему личностно-профессиональному росту, индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности. В этом случае вероятность того, что он останется в профессии, тоже будет не высокой. Поэтому на первом, адаптационном, этапе наставникам особенно важно организовать диагностическое сопровождение методической работы с молодыми преподавателями. Ключевое место в рамках первого этапа занимает посещение наставником занятий (уроков) молодых специалистов и помощь в выявлении возникающих у начинающего педагога затруднений.

*IIэтап — основной*, *вхождение в профессию - вторая половина первого года работы в ОО.*

На втором этапе взаимодействия с молодым специалистом приоритетным направлением становится разработка и реализация плана по самообразованию начинающего педагога. Осуществляется планирование методической работы, продолжается корректировка профессиональных умений молодого учителя, иногда предпринимаются усилия по оформлению портфолио молодого педагога с учетом того, что этот документ будет полезен как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Известно, что портфолио - это своеобразный паспорт личностно-профессионального роста педагога, свидетельствующий о его умениях и способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках. Важно, что портфолио помогает и наставнику увидеть динамику профессионального становления молодого учителя в ходе наставнической деятельности. Создание такого документа позволяет избежать формализма в действиях наставника, целенаправленно и системно подходить к выбору форм и методов работы с молодым учителем, адекватно оценивать результаты его профессионального роста и позитивных изменений в профессиональной деятельности. Лучше, если портфолио молодой учитель ведет сам, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

1. *этап - контрольно-оценочный* - второй-третий год работы в образовательной организации.

На этом этапе приоритетным направлением взаимодействия становится

* педагогическая рефлексия молодого специалиста. Как правило, к этому времени повышается уровень участия молодых педагогов в профессиональных дискуссиях, конкурсах, посещение и анализ открытых учебных занятий (уроков), идет развитие творческого потенциала молодых преподавателей, расширяется их участие в инновационной деятельности. На этом этапе в центре внимания наставника - уровень профессиональной компетентности молодого педагога, степень его готовности к самостоятельному выполнению всего спектра функциональных обязанностей. Особое внимание на этом шаге следует уделить вопросам педагогической этики.

*Как повысить эффективность взаимодействия с молодым педагогом?*

Наставничество является двусторонним процессом. Педагогу наставнику важно всячески способствовать и личным примером, в частности, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни педагогического коллектива, способствовать формированию у молодых общественно значимых интересов, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, их творческих способностей и профессионального мастерства. Важно воспитывать в молодых преданность профессии, потребность в самообразовании и повышении квалификации.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами на всех этапах сопровождения было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен поучать молодого и неопытного преподавателя или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, в которой наставнику прежде всего важно быть терпеливым и целеустремленным.

Для осуществления системности в работе с молодым специалистом, наставнику важно помнить о следующем:

1. Вместе с начинающим учителем проанализируйте рабочие учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Помогите в составлении тематических планов, обращая особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность освоить методику раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогайте в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Не забывайте отмечать положительное в работе.
8. Учите молодых коллег не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, наставникам рекомендуется придерживаться следующих *правил общения:*

А) Не стоит поражать своего молодого коллегу знаниями и опытом. Лучше поделитесь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе, поднимайте его дух и поощряйте самыми разными способами.

Б) Помогите молодому педагогу почувствовать себя защищенным, значимым и уважаемым. Совершенствуйтесь в умении внушать другим чувство собственной значимости. Дайте понять молодым специалистам, что вы нуждаетесь в них.

В) Чтобы увидеть потенциал роста и успешности в молодом специалисте, вам необходимы ответственность, старание и искренняя готовность служить людям. Вам нужно будет внимательно присмотреться к темпераменту, успехам и талантам начинающего педагога, понять, к чему он испытывает интерес и пристрастие, что доставляет ему радость и какими ресурсами он обладает. Обнаружив все это, поддерживайте его ободряющими и одобряющими словами. Поступая так, вы увидите, как молодой специалист расцветет.

Г) Чтобы стать успешным наставником, научитесь понимать себя и других. Если вы имеете отличные навыки общения и проявляете искреннюю заботу о начинающих педагогах, у вас появится больше шансов стать хорошим наставником.

Приложение 1

ПАСПОРТ

Программы поддержки и сопровождения молодых специалистов (название образовательного учреждения)

на годы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование программы |  |
| 2. | Основания для разработки Программы |  |
| 3. | Заказчик Программы |  |
| 4 | Основные разработчики программы |  |
| 5 | Цель программы |  |
| 6 | Задачи программы |  |
| 7 | Сроки и этапы реализации программы |  |
| 8 | Исполнители программы |  |
| 9 | Источники финансирования |  |
| 10 | Ожидаемые конечные результаты реализации программы |  |
| 11 | Система организации контроля реализации Программы |  |

Примерные разделы программы научно-методического сопровождения и поддержки молодых педагогов

1. Целевой раздел
   1. Пояснительная записка
      1. Цели и задачи Программы
      2. Принципы сотрудничества
      3. Подходы к формированию и реализации Программы
      4. Этапы реализации программы
   2. Планируемые результаты
2. Содержательный раздел
   1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
   2. Организация наставничества
   3. План работы Школы молодого педагога
   4. Контроль за реализацией Программы
3. Организационный раздел
   1. Режим работы Школы молодого педагога
   2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов
   3. Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

***Приложение 2***

Примерный план реализации Программы поддержки и сопровождения молодых педагогов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы  сроки | Мероприятия | Прогнозируемый  результат | Критерии  оценки  результата | Предполагаемые  проблемы  (риски) |
| I этап - адаптационно­диагностически й | Изучение литературы, рекомендаций по вопросам методической поддержки молодых специалистов.  Изучение нормативно - правовой базы. Э.Определение участников реализации основных задач программы, ответственных за реализацию. |  | 1.Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам  эффективности деятельности в обозначенном направлении. | 1. Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы. 2. Недостаточна я   мотивация  педагогов   1. Смена кадрового состава. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Разработка и корректировка модели  взаимодействия наставников и наставляемых.  Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с целью определения основных направлений предстоящей деятельности.  Составление плана деятельности по актуальным направлениям. Разработка и утверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста, взаимодействия наставника и наставляемого. Определение партнёров на уровне муниципалитета и республики. |  |  |  |
| II этап - коррекционно­развивающий | 1.Разработка и реализация содержания мероприятий:   * Школа молодого педагога. * Анкетирование, беседы, тестирование, тренинги. * Индивидуальные консультации. Практические консультации. * Краткосрочные педагогические практики. |  | 1. Повышение профессионально й компетентности молодых педагогов 2. Повышение качества образования. 3. Вовлечение молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии в наставничество 4. Увеличение числа педагогов, | 1. Недостаточность Квалифицированных кадров, способных обеспечить проведение теоретических и практических семинаров. 2. Низкая посещаемость мероприятий   в силу загруженности педагогов  3.  Недостаточная  мотивации |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | * Взаимопосещение уроков,   образовательных  событий.   * Теоретические и практические семинары по проектированию современных уроков. * Посещение открытых уроков. * Мини дискуссии. * Блиц - опросы. * Деловые игры. * Круглые столы. * Мастер - класс. * Методические недели. * Конкурсы.  1. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности). 2. Корректировка программы профессиональног о развития. |  | владеющих современными образовательным и технологиями (СОТ). | педагогических кадров к наставнической деятельности |
| III этап - аналитический | 1. Мониторинг реализации индивидуальных программ   профессионального  развития,  диагностика  профессиональных и  личностных  затруднений.   1. Разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов. 2. Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне образовательной организации с привлечением партнеров из муниципалитета; взаимодействия |  | 1. Повышение профессионализм а наставника и наставляемого. 2. Повышение качества образования. Положительная оценка опыта.   Т ранслируемость. Рост показателей по всем разделам мониторинга. | 1. Недостаточный уровень рефлексивной компетенции участников проекта. 2. Выполнение плана мероприятий не в полном объёме. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности.   1. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах. 2. Подготовка аттестационного портфолио. |  |  |  |

Приложение 3

Положение о «Школе молодого педагога»

1 Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом образовательного учреждения и регламентирует работу «Школы молодого педагога».

1. «Школа молодого педагога» является структурной частью системы методической службы школы и субъектом внутришкольного управления.
2. В своей деятельности «Школа молодого педагога» руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.
3. «Школа молодого педагога» представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения его в должность.
4. Участниками «Школы молодого педагога» являются следующие категории:

* учителя, имеющие стаж работы менее 3 -х лет;
* учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности.

1. Основные цели и задачи
   1. Целью создания «Школы молодого педагога» является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие профессиональному становлению молодых специалистов.
   2. Задачи:

* выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;
* удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении их профессиональных затруднений;
* помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс и повышать уровень информационно - методической культуры;
* пропагандировать педагогическое мастерство опытных учителей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
* формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;
* содействовать формированию и развитию мотивации начинающих педагогов к профессиональной деятельности, потребности в постоянном саморазвитии и совершенствовании;
* способствовать развитию ***профессионально значимых личностных качеств,*** индивидуального стиля учителя, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов.
  1. Основные направления деятельности ШМП:
* углубление научно-профессиональных знаний;
* повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
* повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
* формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
* освоение методики научно-исследовательской деятельности;
* совершенствование культуры педагогического общения;
* создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
* развитие способностей работать в команде;
* освоение корпоративных норм поведения;
* диагностика успешности работы молодого специалиста.

1. Организационная структура
   1. В состав «Школы молодого педагога» (далее - ШМП) входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.
   2. Руководство работой ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.
   3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.
   4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.
   5. План работы ШМП составляется при участии руководителей предметных МО и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.
   6. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения педагога-психолога и других работников образовательной организации, готовых к передаче педагогического опыта.
2. Организация деятельности

«Школа молодого педагога» в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:

* 1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.
  2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов молодых педагогов.
  3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах:
* лекции;
* круглые столы;
* обучающие семинары по учебно-методическим вопросам;
* учебно-методические конференции;
* методические совещания;
* обучение в процессе контроля заместителями директора, руководителями методических объединений;

-открытые занятия, мастер - классы;

* изучение передового педагогического опыта;
* изучение современных образовательных и педагогических технологий;
* отчеты молодых учителей по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.
  1. В ШМП ведётся следующая документация: Перспективный план работы ШМП
* план работы учителя-наставника с молодым специалистом; - банк данных о молодых специалистах;
* отчеты по самообразованию молодых специалистов.

1. Права и обязанности членов ШМП.
   1. Члены ШМП имеют право:

* использовать материальную базу образовательного учреждения для самообразования;
* участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах, совещаниях, творческих и педагогических мастерских, презентуя наработанный опыт;
* получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора и руководителей всех структурных подразделений, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;
* получать консультативную помощь от администрации образовательной организации (методиста, опытных педагогов, педагогов- наставников;
* присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМП);
* вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП, планировании деятельности ШПМ;
* повышать свою квалификацию.
  1. Члены ШМП обязаны:
* регулярно посещать занятия ШМП;
* выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;
* участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП;
* соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
* представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образованию.