ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА «СОДРУЖЕСТВО»

Принята на заседании
Методического совета
от «26» мая 2022 г.
Протокол № 3

Утверждаю
Директор МБОУ ДО ЦТ
«Содружество»
_____М.А. Лященко
Приказ № 74-в от 27.05.2022 г.

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов МБОУ ДО ЦТ «Содружество» на 2022-2025 г.

Авторы-составители:
Е.С. Петрунина – методист, заместитель директора;
А.В. Симоненко – педагог-организатор, заместитель директора;
И.А. Попова – методист, заместитель директора;
М.В. Шнайдер – педагог дополнительного образования, заместитель директора

Краснодар, 2022

Паспорт программы поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов МБОУ ДО ЦТ «Содружество»
На 2022-2025 годы

1.	Наименование программы	Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов
2.	Основные разработчики программы	Е.С. Петрунина – методист, заместитель директора; А.В. Симоненко – педагог-организатор, заместитель директора; И.А. Попова – методист, заместитель директора; М.В. Шнайдер – педагог дополнительного образования, заместитель директора;
3.	Участники	• администрация МБОУ ДО ЦТ «Содружество»; • руководители методических объединений Центра; • руководитель «Школы молодого педагога»; • педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет); • педагоги-наставники; • педагог – психолог, социальный педагог.
4.	Цель программы	Создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.
5.	Задачи программы	1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов. 2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности. 3. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации. 4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации. 5. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.
6.	Сроки и этапы реализации	1 этап адаптационно-диагностический: 2022-2023 учебный год.

	программы	2 этап коррекционно-развивающий: 2023-2024 учебный год. 3 этап аналитический: 2024-2025 учебный год.
7.	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	• Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации. • Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании. • Профессиональный рост молодых специалистов. • Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию. • Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.
8.	Система организации контроля реализации Программы	1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса). 2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов). 3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество). 4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

Пояснительная записка

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека. В процессе трудовой деятельности педагогический работник регулярно оказывается в новых для себя ситуациях, которые иногда требуют от него освоения новых профессиональных знаний и умений, разработки определённой стратегии поведения, пересмотра своих взглядов, убеждений и т. д.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

- социально-психологическую адаптацию молодого педагога;
- социально-организационную адаптацию молодого педагога;
- психофизиологическую адаптацию молодого педагога;
- профессиональную адаптацию молодого педагога.

Первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия, успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост, является одной из наиболее важных социально-психолого-педагогических проблем современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации не только во время курсов повышения квалификации, но и в межкурсовой период. Центральным звеном в профессиональном становлении молодых педагогов традиционно являются образовательные организации, в которых они работают.

Особое значение приобретает этап «погружения» в педагогическую профессию, работа с молодыми педагогами как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования. Настоящая программа содержит общие вопросы организации работы Центра с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

Нормативно-правовая база

Трудовой кодекс РФ;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Приказом от 22 сентября 2021 г. № 652н;

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».

Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации»;

ГЛОССАРИЙ

Адаптация – приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Молодой специалист (молодой педагог) – работник в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе по полученной специальности в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов – совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры образовательной организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Профессиональная адаптация – процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

Целевая модель наставничества (ЦМН) – система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы;

регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

Школа молодого педагога (ШМП) – педагогический орган, способствующий профессиональному становлению молодого специалиста.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Цели и задачи Программы поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов.

Цель: создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.

Задачи:

1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.

3. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.

4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.

5. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Система работы с молодыми педагогами регламентируется следующими локальными документами:

1. Программа развития муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования муниципального образования город Краснодар «Центр творчества «Содружество» на 2021 - 2025 годы.

2. План реализации Программы поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов (Приложение 1).

3. Положение о Школе молодого педагога (Приложение 2).

4. Мероприятия «Школы молодого педагога» по планированию, организации и содержанию деятельности (Приложение 3).

5. План работы «Школы молодого педагога» (Приложения 4).

6. Документы, регламентирующие наставническую деятельность:

- положение о реализации целевой модели наставничества;
- приказ об организации работы с молодыми специалистами;
- индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом.

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы МБОУ ДО ЦТ «Содружество».

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов представляет ценностно-логическую модель, предполагающую системное взаимодействие трех смысловых центров:

• педагога-автора собственного маршрута профессионального развития в условиях курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;

• пространства методической поддержки и сопровождения профессионального роста;

• среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь, развивается творческой деятельностью педагога.

Основные участники реализации программы:

• администрация МБОУ ДО ЦТ «Содружество»;

• руководители методических объединений;

• руководитель «Школы молодого педагога»;

• педагоги – молодые специалисты (до 3-х лет);

• педагоги-наставники;

• педагог-психолог.

Функции участников реализации программы.

Заместитель директора

• определяет стратегию введения молодых специалистов в образовательное пространство;

• разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;

• организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;

• отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

Наставник

• разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут - ИОМ);

• составляет план работы;

• осуществляет анализ деятельности;

• оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

Руководитель Школы молодого педагога

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

Молодой специалист

• принимает участие в методической работе образовательного учреждения и муниципальном уровне;

• сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;

• осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов предусматривает перевод теоретических знаний,

полученных молодыми специалистами, 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 профессиональные трудности, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов включает следующие направления:

1. Профессиональная поддержка и сопровождение.

Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности: профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности объединения, 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 педагога и обучающихся.

Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности: содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения/воспитания; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся.

Воспитательная система образовательной организации: 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 занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования занятий; использование компьютера как интеллектуального средства обучения.

2. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации.

Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности МО Центра, «Школе молодого педагога»; привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Действенным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющим специалистам постоянно расти и развиваться, являются профессиональные, в том числе, сетевые сообщества. Общаясь с коллегами, профессионал начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения.

3. Создание системы мер, направленных на общественное признание.

Выявление и распространение инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений Центра; публичное представление успехов молодых педагогов.

Продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ.

4 . Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов.

Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов с помощью анкеты (Приложение 5) и в процессе работы; мониторинг успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении и др.

5. Другое.

Система контроля (аудит) процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям образовательной организации можно осуществить посредством внутреннего и внешнего аудита, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в Центре по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

Система контроля при работе с молодыми специалистами включает в себя следующее:

1. Оценка знания положений, нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).

2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов, с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность, в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик, направлен на овладение каждым педагогом навыками самоанализа,

самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио.

Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации, в том числе с присвоением квалификационной категории.

Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

Чтобы облегчить процесс создания и ведения портфолио, была разработана деловая игра под названием «Формула успеха» (Приложение 6).

Деловая игра является эффективным методом при подготовке к аттестации, а также для создания и ведения портфолио молодого педагога по следующим причинам:

- *практический опыт и навыки*: деловая игра позволяет моделировать реальные педагогические ситуации, что помогает молодому педагогу применить теоретические знания на практике и развить необходимые навыки;

- *развитие коммуникативных умений*: в ходе деловой игры педагог может отрабатывать навыки взаимодействия с коллегами, администрацией, учащимися и их родителями, что важно для эффективного ведения педагогической деятельности;

- *анализ и решение проблем*: в деловой игре педагог сталкивается с разнообразными педагогическими задачами и проблемами, которые необходимо решить в условиях ограниченного времени. Это способствует развитию аналитического мышления и умения быстро находить решения в сложных ситуациях;

- *обратная связь и рефлексия:* в процессе деловой игры молодой педагог может получать обратную связь от участников и организаторов, что помогает ему осознать свои сильные и слабые стороны, а также определить направления для дальнейшего развития;

- *мотивация и уверенность*: успешное участие в деловой игре может повысить мотивацию молодого педагога, укрепить его уверенность в своих силах и способствовать более эффективному ведению портфолио;

- *отработка стратегий:* деловая игра может помочь в отработке различных педагогических стратегий и подходов, что способствует созданию более качественного и разнообразного портфолио.

- *интерактивность и вовлечённость:* деловая игра делает процесс создания портфолио более интерактивным и увлекательным, что способствует лучшему усвоению материала и более глубокому анализу педагогической деятельности;

- *подготовка к реальным ситуациям*: моделирование различных педагогических ситуаций в деловой игре помогает молодому педагогу быть готовым к разнообразным сценариям в реальной практике, что способствует более эффективному ведению образовательного процесса.

Предполагаемые результаты.

В результате принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в Центре мы добьемся следующих результатов:

- будут созданы необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов;

- обеспечена адресная поддержка профессионального становления и развития молодых педагогов; созданы условия эффективной наставнической деятельности;

- у молодых педагогов сформирована потребность в непрерывном самообразовании; организовано содействие непрерывному повышению квалификации;

- создано пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечено постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.

- проведен мониторинг процесса адаптации молодых педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации может быть сокращен, что положительно скажется как на повышении образовательного уровня обучающихся, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.

Список литературы

1. Бабухина, Анна Викторовна Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения // автореферат, 2017 год

2. Даутова Ольга Борисовна, Игнатьева Елена Юрьевна Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // ЧиО. 2018. №4 (57). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-zadacha .

3. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 21 (125). — С. 905-906. — URL: https://moluch.ru/archive/125/34399/ (дата обращения: 22.07.2022).

4. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 50 (184). — С. 256-260. — URL: https://moluch.ru/archive/184/47316 / (дата обращения: 12.07.2022).

5. Сапожникова, И. Основные направления деятельности методической службы в сфере становления и развития профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. -2008. - № 4. - С. 72-82. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya?ysclid=m4jsm8xd62201751222 (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

6. Чернявская Анна Павловна, Данилова Лариса Николаевна Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya

7. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83. — URL: https://moluch.ru/archive/174/45875 / (дата обращения: 12.07.2022).

Приложение 1

План реализации программы поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов в МБОКУ ДО ЦТ «Содружество»

Этапы/сроки	Мероприятия	Критерии оценки результата	Предполагаемые проблемы/риски
1 этап – диагностический 2022-2023 учебный год	1. Изучение 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. 5. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с целью определения основных направлений предстоящей деятельности. 6. Составление плана деятельности по актуальным направлениям. 7. Разработка и утверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста, взаимодействия наставника и наставляемого.	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 3.Смена кадрового состава.

II этап – коррекционно-развивающий 2023-2024 учебный год	1.Разработка и реализация содержания мероприятий: - Школа молодого педагога. - Анкетирование, беседы, тестирование, тренинги. - Индивидуальные консультации. Практические консультации. - Краткосрочные педагогические практики. - Взаимопосещение занятий, образовательных событий. - Теоретические и практические семинары по проектированию современных занятий. - Посещение открытых занятий. - Мини дискуссии. - Блиц - опросы. - Деловые игры. - Круглые столы. - Мастер - класс. - Методические недели. - Конкурсы. 2. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности. 3. Корректировка программы профессионального развития.	1. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов 2. Повышение качества образования. 3. Вовлечение молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии в наставничество 4. Увеличение числа педагогов, владеющих современными образовательным и технологиями (СОТ).	1. Недостаточность квалифицированных кадров, способных обеспечить проведение теоретических и практических семинаров. 2. Низкая посещаемость мероприятий в силу загруженности педагогов 3. Недостаточная мотивации педагогических кадров к наставнической деятельности
III этап – аналитический 2024-2025 учебный	1. Мониторинг реализации индивидуальных	1. Повышение профессионализма наставника и	1.Недостаточный уровень рефлексивной

год	программ профессионального развития, диагностика профессиональных и личностных затруднений. 2. Разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов. 3. Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне образовательной организации. 4. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах. 5. Подготовка аттестационного портфолио.	наставляемого. 2. Повышение качества образования. 3. Положительная оценка опыта. 4.Транслируемость 5. Рост показателей по всем разделам мониторинга.	компетенции участников проекта. 2.Выполнение плана мероприятий не в полном объёме.

Приложение 2

Положение о «Школе молодого педагога»

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом МБОУ ДО ЦТ «Содружество» и регламентирует работу «Школы молодого педагога» (далее - ШМП).

1.2. ШМП является структурной частью системы методической службы Центра.

1.3. В своей деятельности ШМП руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.

1.4. ШМП представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения его в должность.

1.5. Участниками ШМП являются следующие категории:

- педагоги, имеющие стаж работы менее 3-х лет;
- педагоги, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности;
- педагоги, приступившие к педагогической деятельности после переквалификации.

2. Основные цели и задачи

2.1. Целью создания ШМП является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие профессиональному становлению молодых специалистов.

2.2. 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 педагога, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов.

2.3. 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.

3. Организационная структура

3.1. В состав ШМП входят молодые специалисты, их наставники, руководители МО Центра, заместитель директора по научно-методической работе.

3.2. Руководство работой ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по научно-методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.

3.3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.

3.5. План работы ШМП составляется при участии руководителей МО Центра и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.

3.6. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения педагога-психолога и других работников образовательной организации, готовых к передаче педагогического опыта.

4. Организация деятельности

ШМП в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:

4.1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.

4.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов молодых педагогов.

4.3. 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 педагогов по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

4.4. В ШМП ведётся следующая документация:

- перспективный план работы ШМП;

- план работы ШМП;

- план работы педагога-наставника с молодым специалистом;

- банк данных о молодых специалистах;

- отчеты по самообразованию молодых специалистов.

5. Права и обязанности членов ШМП

5.1. 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.

5.2. 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.

Приложение 3

Мероприятия «Школы молодого педагога»
по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	**Воспитательная работа**	**Работа с нормативной документацией**	
Сентябрь			
1. Изучение рабочих программ, календарно-учебного графика. 2. Оказание помощи в разработке КУГ. 3. Практикум "Цель занятия и его конечный результат". 4. Взаимопосещение занятий с последующим анализом.	1. Изучение плана воспитательной работы ЦТ, составление плана воспитательной работы объединения. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей.	1. Изучение нормативно – правовой базы ЦТ (календарный учебный график, учебный план, план работы ЦТ на текущий уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение документации» (журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей)»	Контроль ведения журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления планов.
Октябрь			
1. Посещение мероприятий (согласно плана воспитательной работы), оказание методической	Занятие: «Методика проведения воспитательного мероприятия».	1. Изучение документации по организации воспитательной работы. 2. Практическое занятие:	Контроль качества составления планов, выполнение единого орфографического режима.

помощи. 2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 3. Совместная разработка воспитательных мероприятий.		«Выполнение единых требований к ведению документации».	Взаимопосещение занятий.
Ноябрь			
1. Занятие: «Современное занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий».	Практикум: «Совместная разработка мероприятия»	1. Практикум: «Обучение проведению промежуточной аттестации» 2. Изучение положения о текущем, промежуточном и итоговом контроле ЦТ.	Контроль качества составления планов, посещение занятий, мероприятий.
Декабрь			
1. Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2. Практикум «Формы и методы работы на занятиях».	1. Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1. Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Посещение занятий. Контроль ведения документации.
Январь			
1. Практикум: «Организация работы с	Предупреждение педагогической	Самообразование педагога. Изучение	Взаимопосещение занятий.

мотивированными и неуспевающими обучающимися»	запущенности обучающихся	нормативных документов.	
Февраль			
1. Деловая игра «Аттестация».	1. Индивидуальные беседы с родителями	1.Изучение нормативных документов по ведению профессионального портфолио..	Посещение занятий. Контроль ведения документации.
Март			
1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1. Формирование педагогического портфолио.	Посещение занятий. Контроль ведения документации. Контроль ведения портфолио.
Апрель			
1. Организация повторения. Подготовка к итоговой аттестации	1. Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	1. Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение занятий. Контроль ведения документации.
Май			
1. Подведение итогов работы за год.	1. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

Приложение 4

План работы Школы молодого педагога

Цель – оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Помочь молодому специалисту адаптироваться к условиям образовательной организации и овладеть необходимыми для осуществления профессиональной деятельности формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умением реализовывать теоретические знания на практике.
2. Ликвидировать у молодого специалиста недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
3. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.
4. Мотивировать молодого специалиста творчески внедрять идеи современной педагогической науки и передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Прогнозируемые результаты:

- молодой специалист адаптирован к условиям образовательной организации и овладел необходимыми для осуществления профессиональной деятельности формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умением реализовывать теоретические знания на практике.
- у молодого специалиста ликвидированы недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

3. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.
4. Мотивировать молодого специалиста творчески внедрять идеи современной педагогической науки и передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение занятий;
- мастер-классы, семинары, открытые занятия;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование,
- микроисследования;

- деловые игры.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов Центра.

- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых занятий.

- Привлечение молодых специалистов к организации и проведению педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

- Посещение занятий молодых специалистов.

- Отслеживание результатов работы молодого педагога, педагогическая диагностика.

- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

Этап 1. Теоретический (адаптационный) 1-й год.

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в Центре, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого специалиста;

- сформировать навыки самоорганизации;

- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области планирования, анализа и самоанализа занятий.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;

- посещение занятий;

- занятия ШМП, тренинги, заседания круглого стола.

Этап 2: Практический 2-й год.

Цель: Формирование профессиональных навыков и компетенций, необходимых для самостоятельной педагогической деятельности, а также углубление теоретических знаний.

Задачи:

- Организовать наставническую деятельность, направленную на применение теоретических знаний на практике.
- Развивать навыки планирования и проведения занятий с учетом возрастных особенностей учащихся.
- Формировать умение работать с различными методиками и технологиями обучения.

- Развивать навыки взаимодействия с учащимися, родителями и коллегами.
- Проводить анализ и самоанализ проведенных занятий.

Прогнозируемый результат: Молодой специалист, уверенно применяющий теоретические знания на практике, обладающий навыками планирования и проведения занятий, умеющий анализировать и корректировать свою деятельность, способный эффективно взаимодействовать с учащимися, родителями и коллегами.

Формы работы:

- Взаимопосещение и анализ занятий опытных педагогов.
- Проведение открытых занятий и мастер-классов.
- Групповые и индивидуальные консультации.
- Заседания методических объединений и участие в мероприятиях ГМО.

Этап 3: Профессиональный (3-й год).

Цель: Совершенствование профессиональных навыков, развитие творческого подхода к педагогической деятельности.

Задачи:

- Углублять теоретические знания в области педагогики и психологии.
- Развивать лидерские качества и навыки управления педагогическим коллективом.
- Внедрять инновационные методы и технологии обучения.
- Участвовать в профессиональных конкурсах и конференциях.
- Развивать навыки научно-исследовательской работы.

Прогнозируемый результат: Молодой специалист, обладающий глубокими теоретическими знаниями и практическими навыками, способный к самостоятельному ведению педагогической деятельности, внедрению инноваций и управлению педагогическим коллективом, готовый к участию в профессиональных конкурсах и научно-исследовательской работе.

Формы работы:

- Участие в научно-практических конференциях и семинарах.
- Разработка и внедрение авторских методик и технологий обучения.
- Проведение мастер-классов и тренингов для коллег.
- Участие в профессиональных конкурсах и грантовых программах.
- Подготовка и защита научных статей и проектов.

Приложение 5

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
   - Да
   - Нет
   - Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

_____

_____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
   - в календарно-тематическом планировании
   - при заполнение электронных журналов
   - при проведении занятий
   - при проведении организационно-массовых, воспитательных мероприятий
   - при общении с коллегами, администрацией
   - при общении с обучающимися, их родителями
   - другое (допишите)_____

_____

4. Представляет ли для вас трудность:
   - формулировать цели занятия
   - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
   - мотивировать деятельность обучающихся
   - формулировать вопросы проблемного характера
   - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
   - подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
   - активизировать обучающихся
   - организовывать сотрудничество между обучающимися
   - организовывать само- и взаимоконтроль обучающихся развивать творческие способности обучающихся
   - другое (допишите)_____

_____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   - самообразованию
   - практико-ориентированному семинару
   - курсам повышения квалификации
   - мастер-классам
   - творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите)_____
_____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся учет и оценка знаний обучающихся
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- другое (допишите)_____
_____.