ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

АДМИНИСТРАЦИИ ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРИКАЗ**

26.08.2020 год № 146

г. Жирновск

Об организации работы Школы молодого педагога и наставничества в образовательных организациях Жирновского муниципального района Волгоградской области.

 В условиях модернизации системы образования в рамках национального проекта «Образование» и в рамках реализации проекта «Учитель будущего» в Волгоградской области направленного на совершенствование системы управления профессиональным ростом преподавательского состава, повышения квалификации молодых специалистов, а также продолжения традиций наставничества и совершенствования методической работы системы образования Жирновского района

п р и к а з ы в а ю:

1.      Утвердить:

1.1.  Программу «Школа молодого педагога» Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее ШМП) (Приложением № 1 к настоящему приказу).

1.2.  План работы ШМП (Приложением № 2 к настоящему приказу).

1.3. Список участников ШМП (Приложение №3 к настоящему приказу).

1.4. Список наставников ШМП (Приложение №4 к настоящему приказу).

1.5. Положение об организации наставничества в общеобразовательных организациях Жирновского муниципального района (Приложение №5 к настоящему приказу).

 2.     Назначить координатором деятельности ШМП и наставничества в общеобразовательных организациях Жирновского муниципального района С.Ф.Фетисову, директора МКУ «Центр сопровождения образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области».

 3. Руководителям общеобразовательных организаций:

 3.1.  Довести приказ до сведения педагогических работников.

 3.2.  Обеспечить участие молодых педагогов и наставников в работе ШМП Жирновского муниципального района.

   4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела по образованию О.В.Олейникова

С приказом ознакомлен:

 Приложение №1

Отдел по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области

**ПРОГРАММА**

**«Школа молодого педагога»**

 **Жирновского муниципального района Волгоградской области**

Содержание

Пояснительная записка

Положение о «Школа молодого педагога»

План работы «Школа молодого педагога»

Списки участников «Школа молодого педагога»

**Пояснительная записка**

В связи с социально-экономическими и культурными преобразованиями, происходящими в России, резко изменились условия социализации и самореализации молодежи. От состояния молодежной политики зависит будущее страны, способность общества к преодолению системного кризиса и перспектива развития России. Особое место в социально-демографической группе молодежи занимает молодой педагог. В условиях модернизации системы образования в рамках национального проекта «Образование» и в рамках реализации проекта «Учитель будущего» в Волгоградской области значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

* новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогам многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
* различие взглядов молодого ии старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
* необходимое становление семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции — это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными условиями в данной области деятельности. Программа, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса, где педагоги – наставники занимаются сопровождением молодого педагога. Для этого его необходимо вовлекать в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

**Этапы становления молодого учителя включают:**

* адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности)
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой долности)
* преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**Цель программы «Школа молодого педагога»:** создание условий в Жирновском муниципальном районе для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

**Задачи программы:**

- создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;

- привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;

- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;

- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий

**В структуру программы «Школа молодого педагога» входят три модуля:**

**Модуль № 1** - «Вхождение в педагогическую деятельность» (Закрепление и профессиональная адаптация педагога);

**Модуль № 2** - «Наработка педагогического актива» (Формирование профессиональных компетенций);

**Модуль № 3** - «Формирование элементов авторского стиля учителя».

**Срок реализации программы:** 1 год.

**Положение о «Школе молодого педагога»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно - деятельностные основы функционирования программы «Школа молодого педагога» (далее – ШМП) в Жирновском муниципальном районе Волгоградской области.

**1.2** ШМП создается при поддержке комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, отдела по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области. ШМП создается в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Учитель будущего», что обеспечивает достижение целей, показателей и результатов федерального проекта входящего в состав национального проекта «Образование».

**1.3.** Содержание работы ШМП регламентируется Законом РФ «Об образовании», нормативными документами Министерства просвещения РФ, нормативно-правовыми актами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, нормативно-правовым актом Жирновского муниципального района, настоящим Положением.

**1.4.** Положение о ШМП утверждается отделом по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

**2. Цели и задачи**

**2.1.** ШМП создаётся в целях:

- создания условий в Жирновском муниципальном районе для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

- непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок молодых специалистов возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

**2.2.** Задачи ШМП:

- создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;

- привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;

- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;

- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий.

**3. Содержание деятельности**

**3.1.** Диагностика затруднений начинающих педагогов и планирование деятельности на основе анализа запросов и потребностей.

**3.2.** Оказание квалифицированной помощи по всем направлениям педагогической деятельности со стороны наставников, администрации учреждений образования.

**3.3.** Обеспечение возможности использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения.

**3.4.** Обеспечение опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования.

**4.Организация работы**

**4.1.** Заседания ШМП проводятся в форме теоретических и практических занятий (семинаров, практикумов, диспутов, «круглых столов», открытых уроков, взаимопосещений и т.д.).

**4.2.** Между заседаниями: проводятся консультации по основным вопросам учебно-воспитательного процесса, осуществляется совместная деятельность наставника и молодого специалиста по конструированию учебных занятий, организуется обмен опытом наставников с молодыми учителями; осуществляется посещение уроков и внеклассных мероприятий; изучаются технологии современных учебных занятий и связанные с этим проблемы.

**4.3.** Работа ШМП организуется в соответствии с утверждённым планом работы.

**4.4.** Заседания ШМП проводятся не реже одного раза в квартал.

**5.Основные направления работы**

**5.1.** Профессиональная и социально-бытовая адаптация;

**5.2.** Организация профессиональной коммуникации;

**5.3.** Мотивация самообразованию молодых педагогов;

**5.4.** Выявление ведущих потребностей и психолого-педагогических затруднений молодых педагогов.

**6. Участники ШМП**

**6.1.** Молодые педагоги возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

**6.2.** Педагог-наставник – педагог показывающий стабильно высокие результаты обучения, и (или) входящий в региональный клуб «Наставник»; победитель, финалист или лауреат конкурса профессионального мастерства разных лет; победитель конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области, педагоги клуба молодых педагогов «Свой стиль» и «Жирновский пеликан».

**6. Права и обязанности участников**

**6.1.** Принимать участие в планировании работы ШМП;

**6.2.** Своим личным участием способствовать интересной и разнообразной работе ШМП;

**6.3.** Отчитываться о проделанной работе.

**6.4.** Активно участвовать во всех мероприятиях проводимых ШМП;

Приложение №2

**План работы «Школа молодого педагога»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание** | **Форма работы** | **Наименование мероприятий** | **Срок реализации** |
| **Модуль № 1- «Вхождение в педагогическую деятельность»** |
| 1 | Мониторинг уровня профессиональных затруднений молодого педагога. | Знакомство со школой, заполнение информационной карты. Выбор тем самообразования. Планирование работы на год. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. | Исследование проф. дефицитов молодых педагогов | август |
| 2 | Нормативно – правовое обеспечение (документация). | Организация наставничества для молодых педагогов. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Составление плана работы педагогов-наставников. Приказ о назначении наставников. | Методическая консультация по вопросам оформления школьной документации.Семинар «Нормативно-правовая база учителя» | августсентябрь |
| 3 | Планирование и проведение урока. | Индивидуальные консультации.Посещение уроков молодых педагогов. | Практикум «Разработка рабочей программы по предмету и технологической карты урока», Практикум «Работа школьного портала».Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» | октябрьдекабрь |
| 4 | Мотивация учащегося к учебной деятельности. | Моделирование и анализ педагогической ситуации | Педагогическая мастерская на тему: “Мотивация учащегося к учебной деятельности” | ноябрь |
| 5 | Воспитательная деятельность. Деятельность классного руководителя. | Консультация по организации классного руководства, особенности работы классного руководителя, составление плана работы. | Педагогическая мастерская на тему: “Решение конфликтных ситуаций” |  октябрь |
| **Модуль № 2- «Наработка педагогического актива»** |
|  | Посещение урока (занятия) наставника. | Открытые просмотры уроков и мероприятий педагогов-наставников | Консультация «Выполнение рабочих программ по предмету. Корректировка в Школьном портале, Мастер-класс «Я иду на урок». |  в течение года |
|  | Портфолио педагога. | Участие в мероприятиях, форумах, семинарах и тд. | Участие в работе «Школы молодого педагога» | в течение года |
|  | Проектная работа на уроках и во внеурочное время. | Научно-практическая конференция по защите проектов | Деловая игра «100 вопросов коллеге». | март |
|  | Использование современных образовательных технологий в т.ч. современных цифровых технологий. | Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов. Анализ посещенных уроков. | Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе (встреча с педагогами -новаторами) |  |
|  | Посещение уроков (занятия) молодого педагога. | Сравнение результатов. | Практикум «Как подготовить современный урок?» | февраль |
|  | Формы и методы работы с родителями. | Консультации и совместные мероприятия |  | в течение года |
| **Модуль № 3 - «Формирование элементов авторского стиля учителя»** |
|  | Открытый урок молодого учителя. | Открытые просмотры уроков и мероприятий педагогов-наставников | В рамках мероприятия “Неделя молодого специалиста”. | май |
|  | Самоанализ урока. | Анализ деятельности за год. | В рамках мероприятия “Неделя молодого специалиста”. | май |
|  | Педагогическая мастерская по составлению оценочных средств по учебному предмету. | Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту |  | в течение года |
|  | Педагогическая мастерская по подведению итогов года и предварительному планированию работ на следующий год. | Выявление проблем, над которыми надо поработать (анкетирование, интерактивная беседа) | Анкетирование, интерактивная беседа | май |
|  | Привлечение молодых учителей к ежегодному конкурсу профессионального мастерства "Педагогический дебют". |  |  |  |
|  | Подготовка и формирование документов дляотбора молодых учителей в возрасте до 35 лет на получение премии Губернатора Волгоградской области. |  |  |  |

 Приложение №3

**Список участников ШМП**

**Молодые педагоги**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО молодого педагога | Образовательная организация | Предметная специализация | Педагогический стаж |
|  |  МошинаАнна Вячеславовна | МКОУ «Красноярская СШ №1 им.В.В.Гусева» | Учитель математики (12) | 0 |
|  |  Щеглова Анастасия Павловна | МКОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева» | Учитель начальных классов (19) | 0 |
|  |  Митяева Нина Сергеевна | МКОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева» | Учитель начальных классов (18) | 0 |
|  |  Бородаева Евгения Владимировна | МКОУ «Линевская СШ» | Учитель физической культуры (28 ) | 0 |
|  | БожковаАнна Сергеевна | МКОУ «Линевская СШ | Учитель математики (24 ч.) | 1 |
|  |  Гончарова Виктория Александровна | МКОУ «Нижнедобринская СШ» | Учитель начальных классов | 0 |
|  | Чернобровкина Татьяна Николаевна | МКОУ «Медведицкая СШ» | Учитель истории и обществознания (26) | 1 |
|  |  Батт Анна Ивановна | Новинский филиал МКОУ «Медведицкая СШ»  | Учитель начальных классов (18) | 0 |
|  | Семёнова Алиса Моисеевна | Песковский филиал МКОУ «Медведицкая СШ»  | Учитель начальных классов (21), учитель английского языка (7)  | 1 |
|  | Кравченко Екатерина Николаевна | Песковский филиал МКОУ «Медведицкая СШ»  | Воспитатель, 05 ставки | 0 |

Приложение №4

**Педагоги-наставники**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО педагога-наставника | Образовательная организация | Предметная специализация | Педагогический стаж |
|  | Радченко Ирина Викторовна | МКОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева»КОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева» | Учитель математики | 28 лет |
|  | Арханова Елена Владимировна  | МКОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева» | Учитель начальных классов | 28 лет |
|  | Дмитриева Людмила Викторовна | МКОУ «Красноярская СШ №1 им. В.В.Гусева» | Учитель начальных классов | 31 год |
|  | Серухина Елена Васильевна | МКОУ «Линевская СШ» | Учитель географии | 11 лет |
|  | Абрамова Светлана Анатольевна | МКОУ «Линевская СШ» | Учитель математики | 28 лет |
|  | Варенцева Елена Александровна | Медведицкий филиал МКОУ «Нижнедобринская СШ» | Учитель начальных классов | 27 лет |
|  | Майер Лев Львович | МКОУ «Медведицкая СШ» | Учитель математики | 38 лет |
|  | Железнякова Ирина Евгеньевна | МКОУ «Медведицкая СШ» | Учитель начальных классов | 27 лет |
|  | Железнякова Анастасия Александровна | МКОУ «Медведицкая СШ» | Учитель математики | 7 лет |
|  | Майер Людмила Анатольевна | МКОУ «Медведицкая СШ» | Директор школы | 37 лет |

Приложение №5

Положение

 "Организация наставничества в школе"

1.Общие положения

* Положение об организации наставничества в общеобразовательных организациях Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее Положение) определяет цель, задачи, и особенность деятельности педагогов-наставников.
* Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», настоящее Положение.
* Наставничество - форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3 лет в возрасте до 35 лет.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.

* Положение распространяется на педагогов-наставников, входящих в региональный педагогический клуб «Наставник» а также педагогов, являющихся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства разных лет, победителями конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагогов, демонстрирующих успешные педагогические практики.
* Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов, по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».
* Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Муниципальная команда наставников формируется из числа учителей общеобразовательных организаций, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава в образовательных организациях Жирновского муниципального района, для формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.

2.2. Цели и задачи наставничества:

* совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проект «Учитель будущего» по системе наставничества;
* поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
* закрепление молодых педагогов в образовательной организации с целью решить проблему кадрового обеспечения;
* ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
* профессиональная адаптация педагогических работников;
* создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
* усвоение лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения и региона в целом;
* обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

3. Организационные основы наставничества

* Наставничество организуется на основании Положения/приказа директора школы.
* Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.
* Наставничество устанавливается за:
* выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятым в образовательную организацию;
* выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
* учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

-учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

* Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.

4. Направление деятельности наставника:

* организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы по муниципальному учреждению;

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

* изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;
* разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

4.2. Наставник имеет право:

* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
* вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
* рассматривать на заседании Совета результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста:

* выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К      документам,      регламентирующим      деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;

- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;

* Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник»;
* региональный проект «Учитель будущего».