**Справка к вопросу « О состоянии организационной работы по сопровождению молодых педагогов в Промышленновском муниципальном округе»**

В Промышленновском муниципальном округе уделяется большое внимание комплектованию образовательных организаций молодыми кадрами.

Для поддержки молодых кадров разработана муниципальная программа «Кадры в Промышленновском округе» на 2018-2023 годы, которая предусматривает единовременную денежную выплату (материальную помощь)администрацией Промышленновского муниципального округа специалистам, окончившим высшие и средние специальные учебные заведения, в размере 15 тысяч и 10 тысяч рублей соответственно. В 2020г. такая выплата была сделана 5 молодым специалистам и еще 4 педагогам после службы в армии и декретного отпуска. Один человек получил материальную поддержку по программе «Земский учитель». На страницах газеты «Эхо» регулярно публикуются материалы о молодых педагогах, прибывших на работу в различные организации округа. Так в газете за 16 октября 2020г. в рубрике «Молодо не зелено» опубликованы статьи о 8 молодых педагогах, прибывших на работу в школы округа, 7из которых – бывшие выпускники наших школ.

В образовательные учреждения округа за 3 года (2018-2020г.) пришли 13 молодых специалистов - выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, с которыми заключили трудовые договоры сроком не менее трех лет:

- в 2018г. 2 человека;

- в 2019г. 6 человек;

- в 2020г. 5 человек.

В Промышленновском муниципалитете сложилась система работы с молодыми педагогами, основным звеном которой является методическая служба округа (МБУ «Центр развития образования»).

**Целью работы с молодыми педагогами является**оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном развитии, успешной адаптации в профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства.

**Задачи:**

-определить сформированность профессионально значимых качеств;

-разработать план работы по оказанию помощи в профессиональном становлении молодого педагога;

-способствовать формированию потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, рефлексии собственной деятельности.

**Планируемые результаты работы:**

- подготовка молодого специалиста, осознавшего свое призвание и желание работать в школе;

- воспитание творческого, инициативного человека и профессионала;

-повышение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

В работе с педагогами используются разнообразные формы методической поддержки молодых специалистов.

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающего педагога является организация наставничества, которая способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.За каждым молодым педагогом в образовательной организации закреплен наставник. Педагог-наставник – это помощник, консультант, защитник интересов молодого специалиста.Наставники для молодых специалистов выбираются из числа опытных педагогов образовательной организации. Привлечение к методической работе педагогов-наставников позволило разрешить затруднения молодых педагогов в их профессиональной деятельности, выбрать индивидуальный маршрут профессионального развития, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Не менее эффективной формой профессионального развития педагога является включение его в единое научно-методическое пространство. Этому способствует знакомство с педагогическим опытом лучших учителей округа, внедрение передовых педагогических технологий в образовательных организациях, участие в муниципальных конкурсах, дискуссиях, круглых столах.

При МБУ «Центр развития образования» организована работа школы молодого педагога (ШМП). В еёсостав включены молодые специалисты и вновь назначенные педагоги со стажем работы от 0 до 3 лет, в возрасте до 35 лет. Положение о школе молодого педагога Промышленновского муниципального округа регламентирует ее работу.Школа молодого педагога организует работу по проблемам современного образованиямолодого специалиста в период вхождения его в должность. Руководство ШМПосуществляется методистом МБУ «ЦРО».

Все молодые педагоги и воспитатели, поступившие на работу в образовательные организации, участвовали в работе школы молодого педагога при МБУ «ЦРО». Например, в 2019-2020 учебном годув ШМП занимались 17 человек, в 2020-21 учебном году - 31 учитель и 7 воспитателей.

Работас молодыми педагогами организована втри этапа:

1. Прогностический: выявление проблем в умениях и навыках молодого специалиста, определение уровня профессиональной подготовки.
2. Практический: корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста.

На начальном этапе работы школы молодого педагога с помощью входного анкетирования определяются возникающие у молодого специалиста затруднения. После анализа затруднений формируется план ШМП, который предполагает устранение выявленных затруднений.В конце первого учебного года для начинающего педагога проводится повторное анкетирование. Оно дает возможность провести мониторинг успешности совместной работы и, при необходимости, еёкорректировку.

Практический этап включает в себя проведение занятий ШМП, регулярное и активное участие в них молодых педагогов. Для этого используются разнообразные формы, такие как тренинги, семинары, консультации, практикумы, открытые уроки, внеурочные занятия, выступления научно-методического характера и многие другие.На занятиях ШМП молодые педагоги получают представления о многообразии показателей эффективности урока, схем и объектов анализа урока или занятия. На семинарах-практикумах, которые проводятся в разных образовательных организациях округа, педагоги посещают открытые уроки и внеурочные мероприятия, слушают самоанализ проведенных уроков и мероприятий, сами учатся анализировать увиденные занятия по различным схемам и алгоритмам.

Аналитический этап предполагает проведение анкетирования молодых педагогов в конце учебного года, анализ анкет на предмет положительных результатов по устранению профессиональных дефицитов педагога, собеседование в форме круглого стола для выявления профессиональных и творческих достижений педагогов.

Начинающему педагогу рекомендуется создавать портфолио. Это, с одной стороны, поможет увидеть динамику в профессиональном развитии, а с другой стороны, портфолио можно будет использовать при аттестации на квалификационную категорию.

Кроме ШМП каждый молодой специалист обязательно работает в районном методическом объединении по своему профилю, где ему оказывается адресная методическая помощь со стороны педагогов-предметников.

Наиболее эффективной формой, формирующей у молодых педагогов творческо-деятельностнуюпозицию, является участие в конкурсном движении.Молодые специалисты и их наставники ежегодно участвуют в конкурсах профмастерства«Новая волна», «Педагог-наставник» и других,достигают хороших результатов.Также учителя и воспитатели округа принимают участие в конференциях, форумах, которые проводят Министерство образования Кузбасса и КРИПКиПРО. Так в форуме 18 февраля 2021г. «От молодого педагога к вершинам мастерства» в различных секциях приняли участие 8 молодых учителей и 6 воспитателей. Три молодых педагогавключены в составрегионального клуба «Молодые педагоги Кузбасса». Молодые специалисты участвуют в различных мероприятиях муниципального уровня, спортивных соревнованиях, муниципальных и областных туристических слетах, а также в конкурсах, инициированных районными методическими объединениями.

За последние пять лет в образовательные учреждения прибыло 53 молодых специалиста и вновь назначенных педагогов. Из них 42 человека - в школы, 11 человек – в дошкольные организации. Выбыло за этот период по разным причинам 12 человек.

Необходимо отметить, что деятельность Управления образования, МБУ «Центр развития образования», направленная на сопровождение молодых педагогов в системе образования муниципалитета, была результативной:

- в обеспечении адресной поддержки молодых педагогов, так как все педагоги охвачены различными формами поддержки;

- в оказании методических услуг, способствующих устранению выявленных дефицитов молодых педагогов;

- в организации наставничества;

- вовлечении молодых педагогов в профессиональную и общественную деятельность.

Считаем, что комплекс мер по организации работы с молодыми педагогами в Промышленновском муниципальном округе помогает добиваться планируемых результатов. Профессиональная адаптация молодых специалистов проходит успешно, что является одним из показателей обоснованности выбора профессии и закреплению педагогов в школах округа. Участие в работе школы молодого педагога и работа в паре с наставником в образовательной организации помогает молодым специалистам стать творческими, инициативными профессионалами, добиваться повышения качества образования.

**Приложения**

**Приложение 1**

**План мероприятий (дорожная карта)**

**по организации работы муниципального наставнического центра Промышленновского муниципального округа в рамках внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам**

**2020-2021 учебный год**

**Цель:** организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества в рамках внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 № 782.

**Задачи муниципального наставнического центра** (далее МНЦ):

* согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанных ОО, осуществляющими внедрение целевой модели наставничества;
* мониторинг реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
* содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик для обучающихся, педагогов и молодых специалистов муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;
* разработка предложений по совершенствованию системы наставничества в муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;
* содействие привлечению к реализации наставнических программ предприятий, организаций, юридических и физических лиц, НКО;
* организация мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;
* обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

|  |
| --- |
|  **Направление 1. Нормативное обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества.** |
| №п/п | Наименование мероприятий | Ответственный исполнитель | Участники мероприятия | Ожидаемые результаты | Сроки исполнения |
| 1. | Разработка Положения о муниципальном наставническом центре | Руководитель МНЦ | МНЦ | Утвержденное Положение о МНЦ | Май 2020г. |
| 2. | Подготовка и утверждение документов, регламента создания МНЦ | Управление образования Промышленновского МО | Управление образования, Центр развития образования | Приказ Управления образования о создании МНЦ, приказ о назначении руководителя | Май 2020г. |
| 3. | Разработка Положения о наставничестве (о внедрении целевой модели наставничества в ОО) | Руководители ОО, кураторы ОО | Образовательные организации | Утверждение Положения о наставничестве | Август 2020г. |
|  |  |  |  |  |  |
| **Направление 2. Подготовка условий для организации работы МНЦ.** |
| 1. | Составление реестра ОО, внедряющих целевую модель наставничества | МНЦ | МНЦ | Реестр образовательных организаций, внедряющих в 2020-2021 уч. году целевую модель наставничества | Май 2020г. |
| 2. | Формирование базы кураторов, наставников | МНЦ | МНЦ, ОО | Списки кураторов и наставников | Май-август 2020г. |
| 3. | Оказание содействия ОО в привлечении предприятий, общественных организаций, юридических и физических лиц в качестве наставников | МНЦ | МНЦ, ОО, \управление образования | Списки наставников | Сентябрь-октябрь 2020г. |
| 4. | Обучение на курсах ПК кураторов и наставников ОО | МНЦ | Кураторы ОО, педагоги ОО | Прохождение педагогами курсов ПК в КРИРПО и КРИПКиПРО | Август-ноябрь 2020г. |
| 5. | Создание творческой группы кураторов при МНЦ | МНЦ | Кураторы ОО | Работа творческой группы | Ноябрь 2020г.- январь 2021г. |
| 6.  | Создание творческой группы наставников при МНЦ | МНЦ | Наставники в ОО | Работа творческой группы | Ноябрь 2020г.- январь 2021г. |
| 7. | Формирование базы наставников для молодых и вновь назначенных педагогов. | МНЦ | Администрация ОО, руководители районных методических объединений (РМО) | Списки наставников от ОО и РМО. | Сентябрь 2020г. |
| 8. | Разработка программы (плана) профессионального развития молодых и вновь назначенных педагогов | МНЦ | МНЦ | План работы муниципальной ШМП | Август 2020г. |
| 9. | Организация участия педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня | МНЦ | Педагоги ОО | Участие в конкурсах | В течение учебного года |
| 10. | Включение педагогов в творческие и спортивные мероприятия | МНЦ | Педагоги ОО | Участие в мероприятиях | В течение учебного года |
| **Направление3. Научно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций по внедрению целевой модели наставничества** |
| 1. | Оказание методической помощи кураторам и наставникам по проблемам осуществления наставничества | МНЦ | Кураторы ОО, наставники | Создание нормативных документов в ОО, методические рекомендации | В течение учебного года |
| 2. | Экспертиза нормативных документов по внедрению целевой модели наставничества в ОО | МНЦ | МНЦ | Положение о наставничестве. Программа наставничества. | Сентябрь 2020г. |
| 3. | Организация работы творческой группы кураторов | МНЦ | Участники творческой группы | Методические материалы по совершенствованию системы наставничества в ОО | В течение учебного года |
| 4. | Организация работы творческой группы наставников | МНЦ | Участники творческой группы | Методические материалы по совершенствованию системы наставничества в ОО | В течение учебного года |
| 5. | Экспертиза методических материалов | МНЦ | Наставники, участники творческих групп | Методические рекомендации по совершенствованию наставничества | В течение учебного года |
| 6. | Экспертиза оценочных средств | МНЦ | МНЦ, ОО | Создание оценочных средств | Ноябрь-декабрь 2020Май 2021 |
| 7. | Сбор, разработка и анализ информации о результатах деятельности наставников | МНЦ | Наставники | Анализ работы наставников в Промышленновском муниципальном округе | Декабрь2020г.- май 2021г. |
| 8. | Взаимодействие с ОО по выявлению и распространению лучших практик | МНЦ | Наставники, молодые педагоги, обучающиеся | Обмен опытом работы ОО | В течение учебного года |
| 9. | Реализация плана работы муниципальной школы молодого педагога (МШМП) | МНЦ | Молодые педагоги до 3 лет и вновь назначенные работники | Повышение методического уровня и творческого потенциала молодых педагогов | В течение учебного года |
| 10. | Проведение мониторингов и их анализ | МНЦ | МНЦ, ОО | Выводы по организации наставничества в ОО,  | Декабрь 2020г., май 2021г. |
| 11. | Анализ работы МНЦ Промышленновского муниципального округа за 2020-2021 уч.г. | МНЦ | МНЦ |  | Июнь 2021г. |

Приложение 2

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

о муниципальном наставническом центре

по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам

**1. Назначение**

 Настоящее Положение устанавливает цели, задачи, функции и взаимодействия Муниципального наставнического центра (далее - МНЦ).

**2. Нормативные ссылки**

 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

 Указом Президента РФ от 7 мая2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

 Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)

Распоряжением Губернатора Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг;

приказом Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г.

**3. Общие положения**

3.1 Руководитель МНЦ назначается приказом руководителя муниципального органа управлением образованием.

* 1. Руководство МНЦ осуществляет руководитель МНЦ.
	2. Координацию деятельности МНЦ, созданных в муниципальных образованиях Кузбасса, осуществляет РЦН.

**4. Цель и основные задачи Центра**

4.1 Целью деятельности МНЦ является организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества в рамках внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 № 782.

4.2 Задачами МНЦ являются:

согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанных ОО, осуществляющими внедрение целевой модели наставничества;

мониторинг реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик для обучающихся, педагогов и молодых специалистовмуниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;

разработка предложений по совершенствованию системы наставничества в муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;

содействие привлечению к реализации наставнических программ предприятий, организаций, юридических и физических лиц, НКО;

организация мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

**5. Направления деятельности и функции Центра**

5.1 Для решения своих основных задач МНЦ реализует следующие направления деятельности: научно-методическое, организационное.

5.2 В рамках научно-методического направления МНЦ осуществляет следующие функции:

научно-методическое сопровождение деятельности муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования, по внедрению целевой модели наставничества;

экспертиза программной документации, методических материалов и оценочных средств, разработанных в рамках реализации целевой модели наставничества ОО, расположенных на территории муниципального образования;

анализ и распространение передового опытамуниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования.

5.3 В рамках организационного направления МНЦ осуществляет следующие функции:

организационное сопровождение деятельности муниципальных ОО, расположенных на территории муниципального образования, по реализации системы наставничества проведение обучения кураторов и наставников, организация проведения конкурсов профессионального мастерства, среди наставников и кураторов.

**6. Взаимодействие Центра**

6.1 МНЦ в своей деятельности взаимодействует с муниципальными ОО, расположенными на территории муниципального образования, РЦН, МОиН, иными организациями, участвующими в реализации целевой модели наставничества.

Приложение 3

**Примерная дорожная карта образовательной организации по реализации национального проекта «Образование» на 2019-2024 г.г.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | **Наименование мероприятия**  | **Ожидаемый результат**  | **Ответственные**  | **Участники мероприятия** | **Сроки** |
| **Проект «Учитель будущего». Раздел «Организация работы с молодыми педагогами»** |  |
| **Цель:** создание условий для профессионального роста педагогических работников  |  |
| 1  | Ознакомление педагогов ОО с федеральными проектами, входящими в национальный проект «Образование», целевыми показателями федерального и регионального уровней  | Проведение совещания | Администрация ОО | Педагоги ОО | Август 2020 г. |
| 2 | Определение кандидатур наставников для молодых педагогов | Списки наставников и наставляемых, формирование пар учитель-учитель, воспитатель-воспитатель | Зам. директора по УВР, старший воспитатель, координатор,  | Молодые педагоги, наставники, администрация ОО | 2020-2021 |
| 3 | Посещение уроков, занятий молодых педагогов наставниками | Выявленные профессиональные дефициты молодого педагога | Наставники, координатор | Молодые педагоги, наставники |  |
| 4 | Выявление запросов педагогов в профессиональной деятельности (анкетирование)  | Карта дефицитов педагога  | Зам. директора по УВР, старший воспитатель, координатор, наставники | Молодые педагоги | Август-сентябрь 2020-2024  |
| 5 | Профессиональный рост молодого педагога | Определение тем по самообразованию, подготовка к будущей аттестации | Зам. директора по УВР, старший воспитатель, координатор | Молодые педагоги | 2020-2021 |
| 6 | Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов  | Наличие индивидуальных образовательных маршрутов: тем самообразования  | Зам. директора по УВР, старший воспитатель, координатор | Наставники и наставляемые молодые педагоги | 2020-2021  |
| 7 | Организация повышения квалификации педагогов в предметной и общепедагогической области, в том числе с использование дистанционных технологий  | Составление графика поэтапного повышения квалификации педагогических работников, посещений семинаров различных уровней | Зам. директора по УВР, старший воспитатель | Молодые педагоги, наставники | 2020-2024  |
| 8 | Школа молодого педагога, школа молодого воспитателя при муниципальном наставническом центре | Участие молодых специалистов в работе ШМП/ШМВ | Зам. директора по УВР, старший воспитатель | Молодые учителя со стажем работы 0-3 года | 2020-2021 |
| 9 |  Взаимодействие с образовательными организациями муниципалитета по обмену опытом в предметной и общепедагогической области общего и дошкольного образования | Взаимодействие с ОО, в том числе через сетевые сообщества  | Координатор, зам. директора по УВР, старший воспитатель | Взаимодействие с образовательными организациями муниципалитета по обмену опытом в предметной и общепедагогической области  | 2020-2021 |
| 10 |  Включение педагогов в сетевые (дистанционные) сообщества муниципалитета, региона, страны  | Обмен опытом  | Зам. директора по УВР, зам.директора по ВР, старший воспитатель, координатор  | Молодые педагоги | 2020-2024  |
| 11 | Привлечение педагогов к участию в профессиональных конкурсах различного уровня | Участие  | Администрация ОО, координаторы, наставники | Молодые педагоги |  2020-2024  |
| 12 | Включение педагогов в корпоративные мероприятия (творческие, спортивные)  | Активное участие в мероприятиях  | Администрация ОО | Молодые педагоги | 2020-2024 |
| 13 | Анкетирование молодых педагогов | Преодоление профессиональных дефицитов  | Зам. директора по УВР, координаторы | Молодые педагоги | Май 2021г. |
| 14 | Анализ работы с молодыми специалистами | Положительные результаты  | Координаторы, наставники | Координаторы, наставники, зам директора по УВР | Июнь 2021г. |

Приложение 4

**Анкета (входное тестирование) молодого педагога 1-го года работы**

1. Насколько удовлетворяет Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* удовлетворяет полностью,
* частично,
* не удовлетворяет.

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в педагогической деятельности? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-­воспитательного процесса Вы испытываете трудности (подчеркнуть)?

* планировании (рабочая программа по предмету, рабочая программа внеурочной деятельности, календарно-тематическое планирование);
* планировании воспитательной работы;
* проведении уроков;
* проведении занятий внеурочной деятельности;
* проведении внеклассных мероприятий;
* общении с коллегами, администрацией;
* общении с учащимися, их родителями;
* овладении содержанием УМК;
* обеспечении дисциплины на уроке;
* другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет для Вас трудность:

* формулировать цели урока;
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
* мотивировать деятельность учащихся;
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно-­поисковые ситуации в обучении;
* готовить для учащихся задания различной степени трудности;
* организовывать сотрудничество между учащимися;
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся;
* обеспечение учащихся самостоятельной деятельностью на уроке в рамках системно-деятельностного подхода;
* организовать учебно-исследовательскую и проектную деятельности;
* работать с одаренными детьми;
* работать с детьми с недостаточной подготовкой;

другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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;
* другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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 уроков, методика их подготовки и проведения;
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
* приемы активизации учебно­-познавательной деятельности учащихся;
* психолого-­педагогические особенности обучающихся разных возрастов, урегулирование конфликтных ситуаций;
* формы работы с родителями;
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися ;
* использование различных форм оценивания деятельности учащихся;
* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.​  Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом в начале Вашей педагогической деятельности?

8. Какой предмет(ы) Вы ведете?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Ваша учебная (недельная) нагрузка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. В каких классах Вы работаете?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Есть ли «методический день» (да/нет)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12.Являетесь ли Вы классным руководителем (укажите класс)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.Закреплен ли за Вами наставник в школе (да/нет)? Укажите ФИО наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14.В какой помощи Вы сейчас нуждаетесь?

* со стороны школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* управления образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* ЦРО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

**Анкета№2 молодого педагога 1-го года работы**

1.Какие новые педагогические технологии Вы уже применяли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.Какие затруднения испытываете при подготовке к урокам (отметить)?

а) постановка цели;

б) определение структуры урока;

в) отбор форм и методов;

г) незнание методики применения активных форм работы;

д) проведение самоанализа урока;

е) другие\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Какие удачные методы и приемы обучения и воспитания Вы

применяете в своей работе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.Какие трудности испытываете при работе со школьной документацией?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.Какие формы работы с молодыми специалистами хотели бы предложить?

а) «неделя молодых специалистов»;

б) открытые уроки;

в) лекторий;

г) практические занятия (укажите тему);

д) семинары – практикумы (укажите тематику);

з) другие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.Укажите актуальные темы, которые Вы хотели бы услышать на педсовете, методическом объединении учителей-предметников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.Отметьте значимые для Вас мероприятия:

а) посещение мастер-классов педагогов-мастеров;

б) обмен опытом на совещаниях и мастер-классах;

в) участие в муниципальных мероприятиях школы молодого педагога

г) участие в семинарах в рамках образовательной организации;

д) участие в семинарах, конференциях на муниципальном уровне;

е) участие в экспертизе;

ж) организация общешкольных мероприятий с учащимися.

6.​ Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии?

* изменилось в лучшую сторону;
* изменилось в худшую сторону;
* осталось прежним;

7.​ С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.​ Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ВНЕСТИ ИЗМЕНЕНИЯ!!! Приложение 7

Муниципальное бюджетное учреждение

«Центр развития образования»

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ЦРО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приказ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кемеровской области от 95.07.2013г. №86-ОЗ «Об образовании».

1.2.Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы

1.2.Школа молодого педагога является структурной частью системы методической службы Промышленновского муниципального округа.

1.3.В своей деятельности школа молодого педагога руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.

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

1.5.Участниками школы молодого педагога являются следующие категории:

- учителя, имеющие педагогический стаж работы менее 3-х лет;

- учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности;

- учителя, вышедшие из декретного отпуска;

- вновь назначенные педагогические работники.

**2. Основные цели и задачи**

2.1.Цель: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам в профессиональном развитии, успешной адаптации в профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства.

2.3.Задачи:

- оказывать им помощь молодым специалистам/ вновь назначенным педагогам в развитии профессиональных компетенций и преодолении профессиональных затруднений;

- способствовать формированию индивидуального стиля педагога, созданию оптимальных условий для творческого роста специалиста;

- оказывать помощь молодым специалистам/ вновь назначенным педагогам внедрять современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс, повышать уровень информационно - методической культуры;

- пропагандировать лучшие традиции образовательных организаций Промышленновского муниципального округа и педагогическое мастерство опытных учителей;

- формировать потребности у молодых специалистов/ вновь назначенных педагогов в постоянном профессиональном саморазвитии;

- способствовать привитию интереса к профессии молодым специалистам/ вновь назначенным педагогам и закреплению их в образовательных организациях Промышленновского муниципального округа.

**3. Организационная структура**

3.1. Руководство работой школы молодого педагога осуществляет методический совет МБУ «Центр развития образования».

3.2. Для организации работы школы молодого педагога назначается куратор из числа методистов.

3.3. В работе школы молодого педагога могут принимать участие методисты МБУ «ЦРО», представители администрации образовательных организаций Промышленновского муниципального округа, учителя, имеющие большой опыт преподавательской деятельности.

3.4. Школа молодого педагога имеет право привлекать к проведению обучения руководителей методических объединений, психологов и других работников, готовых к передаче педагогического опыта.

**4. Организация деятельности**

Школа молодого педагога 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 учителя, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов учителя.

4.3.Организует процесс обучения педагогов в различных формах таких как: лекции, обучающие семинары, практикумы, открытые занятия, мастер – классы, круглые столы, совещания и др.

**5. Обязанности** :

Участники «Школы молодого учителя» обязаны:

- посещать занятия школы молодого педагога;

- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности;

- повышать уровень своего профессионализма;

- представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образованию.

**6. Права**

Участники школы молодого педагога имеют право:

- принимать участие в конференциях, творческих и педагогических мастерских, профессиональных конкурсах и др. мероприятиях;

- получать консультативную помощь методистов МБУ «ЦРО», администрации образовательных организаций, опытных педагогов округа, наставников;

- пользоваться имеющейся нормативно-правовой и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;

- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его деятельности;

- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ;

- повышать свою квалификацию.