

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПИНЕЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 06 сентября 2021г. №101

с. Карпогоры

**Об утверждении Положений
о муниципальных школах молодого педагога и руководителя**

В целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта образования, внедрения целевой модели наставничества и организации работы с молодыми специалистами в муниципальном образовании «Пинежский муниципальный район» Архангельской области

приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о муниципальной школе молодого педагога (приложение 1)
2. Утвердить прилагаемую Программу школы молодого педагога «Профессиональное становление молодого педагога» (приложение 2)
3. Утвердить прилагаемое Положение о муниципальной школе молодого руководителя (Приложение №3)
4. Кураторам Школ молодого педагога и руководителя организовать деятельность, руководствуясь настоящими Положениями.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО «РЦДО»



В.М. Коровина

В.М. Коровина

Положение о муниципальной школе молодого педагога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно - деятельностные основы функционирования Школы молодого педагога (далее ШМП) для развития творческого потенциала молодых педагогов муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области со стажем работы до 3 лет.

1.2. В своей деятельности ШМП руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и настоящим Положением.

1.3. ШМП функционирует при МБУ ДО «РЦДО» и взаимодействует с образовательными учреждениями муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

1.4. Работу ШМП организует руководитель, который назначается приказом директора МБУ ДО «РЦДО».

2. Цель и задачи

2.1. Цель: Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов.

2.2. Задачи:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;
- оказание помощи молодым педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых педагогов.

3. Организация работы

3.1 ШМП представляет собой постоянно действующее профессиональное сообщество, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов.

3.2. Основными направлениями работы ШМП являются:

- формирование индивидуального профессионального стиля творческой деятельности педагогов через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- пропедевтическая адаптационная работа;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- проведение опытными педагогами учебно-методических занятий для начинающих педагогов;

- диагностика успешности работы молодого педагога;
- ориентация педагогов, имеющих среднее специальное образование на получение высшего образования;
- другие.

3.3. Работа ШМП проводится в соответствии с Программой ШМП, ежегодным планом работы.

3.4. Формы работы, используемые в ШМП:

- индивидуальные и групповые беседы;
- лекции;
- индивидуальные консультации с психологом;
- знакомство с новинками методической литературы;
- дискуссии;
- обмен опытом;
- участие в районных методических семинарах;
- курсы повышения квалификации;
- посещение уроков педагогов - стажистов;
- взаимопосещение уроков молодых педагогов;
- другие.

3.5. В течение учебного года проводится не менее 2-х заседаний школы молодого педагога (1 раз в полгода) в соответствии с Программой ШМП, годовым планом работы.

3.6. В ШМП ведётся следующая документация:

- план и анализ работы ШМП;
- программы заседаний ШМП;
- банк данных о молодых педагогах;
- банк данных о наставниках молодых педагогов;
- диагностика профессиональных затруднений и потребностей молодого педагога.

3.7. Ожидаемым результатом работы ШМП будет участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, аттестация на квалификационную категорию.

4. Участники ШМП:

4.1. Участниками районной ШМП являются молодые педагоги образовательных организаций муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, имеющие стаж педагогической работы до 3-х лет.

5. Права и обязанности участников ШМП

5.1. Права участников ШМП:

- принимать участие в планировании работы ШМП;
- вносить предложения по тематике работы ШМП;
- своим личным участием способствовать интересной и разнообразной работе ШМП;
- участвовать в работе по повышению уровня своего профессионального мастерства.

5.2. Обязанности участников ШМП:

- посещать занятия ШМП;
- непрерывно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, учиться эффективным методам и формам работы.

Программа школы молодого педагога «Профессиональное становление молодого педагога»

*Успех не приходит к тебе ... ты идешь к успеху.
М.Коллинз*

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осознанному включению в инновационный процесс. С первого дня работы в образовательной организации молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет - педагогические работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, приступившие к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации

Деятельность педагога сложна и многогранна. В процессе её осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемому предмету, ведение школьной документации, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества.

Для успешной педагогической деятельности молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Цели, задачи и содержание мероприятий настоящей программы направлены на успешную адаптацию и полноценную самореализацию молодых педагогов.

В основе реализации программы лежит интеграция усилий МБУ ДО «РЦДО», образовательных организаций по организации деятельности молодых специалистов, в том числе на овладение ими инновационными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, с учетом их образовательных потребностей.

Цель программы: Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов.

Задачи программы:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

- оказание помощи молодым педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;

- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых педагогов.

Принципы реализации программы:

- принцип взаимоуважения (всё общение с педагогом должно строиться на основе взаимоуважения);

- принцип личностного подхода;

- принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха);

- принцип интерактивного обучения (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

Особенности построения программы

На основе задач определено содержание Программы, в соответствии с которым запланированы ожидаемые результаты. Системнодеятельностный подход определяет набор видов деятельности и форм работы, которые лежат в основе программы.

Программа рассчитана на 3 года:

Первый год - «Введение в должность»; Второй год - «Современный урок»;

Третий год - «Современные образовательные технологии».

Занятия Школы молодого педагога проводятся не менее 2 раз в год, одновременно для всех молодых педагогов с разным стажем работы, кроме первого заседания «введение в должность».

Первое заседание «Введение в должность» проходит в начале учебного года для педагогов со стажем до года: проводится входная диагностика, которая позволяет выявить основные направления работы с молодыми специалистами, их профессиональные потребности. Педагоги знакомятся с нормативными документами, проводится инструктаж по ведению школьной документации; для учителей-предметников методистами РЦДО организуются консультации по программно-методическому обеспечению предмета и особенностям преподавания предмета в условиях введения ФГОС. Большинство молодых педагогов ведёт работу классного руководителя, поэтому для них предусмотрена консультация по планированию данного вида работы.

В рамках заседания «Современный урок» проводится теоретическое занятие по теме «Как подготовить современный урок», рассматриваются вопросы анализа и самоанализа урока с позиции системнодеятельностного подхода, на занятиях «Молодые-молодым» начинающие педагоги третьего года работы проводят открытые уроки для своих коллег, делятся методическими находками.

В рамках третьего заседания квалифицированные, опытные педагоги, победители ПНПО проводят мастер-классы по использованию современных педагогических технологий в образовательной деятельности (метод проектов, развитие критического мышления через чтение и письмо, технология модульного обучения и др.). В рамках заседания проводится выходная диагностика с целью выявления уровня удовлетворенности профессиональных потребностей педагогов, в форме собеседования подводятся итоги работы Школы.

Реализация программы будет осуществляться методистами МБУ ДО «РЦДО» во взаимодействии с образовательными организациями. Они окажут непрерывную методическую поддержку молодым специалистам, организуют посещение уроков и занятий начинающих педагогов, педагогов - стажистов, совместно определяют основные проблемы и пути их решения, а также возможности для раскрытия творческого потенциала, задавая тем самым индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста.

Виды деятельности и формы занятий с молодыми специалистами

В процессе организации работы с начинающими педагогами для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана

профессиональной адаптации будут использованы разнообразные формы методической работы, такие как:

- индивидуальные и групповые беседы;
- лекции (в том числе интерактивные);
- индивидуальные консультации с психологом;
- знакомство с новинками методической литературы;
- дискуссии;
- обмен опытом;
- участие в районных методических семинарах;
- курсы повышения квалификации;
- посещение уроков педагогов - стажистов;
- взаимопосещение уроков молодых педагогов;
- мастер-классы;
- обмен опытом;
- педагогические мастерские;
- другие.

Прогнозируемые результаты реализации Программы

В результате освоения Программы молодые педагоги будут *знать*:

- нормативно-правовые документы;

- основы ведения документации.

уметь:

- планировать (проектировать) педагогическую деятельность, на основе творческого поиска через самообразование;

владеть:

- методикой проведения нетрадиционных уроков;
- современными образовательными технологиями;
- системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- методической и профессиональной культурой учителя.

Результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы:

- при аттестации молодого специалиста;
- выдвижение педагога на премии и другие виды поощрений;
- организации индивидуальной работы с молодым педагогом.

План работы с молодыми специалистами на 3 года.

Первый год работы.

Тема заседания: «Введение в Должность»

№ п/п	Форма занятия, основное содержание
1.	Тренинг «Знакомство»
2.	Анкетирование. Выявление направления работы с педагогами.

3.	Знакомство с нормативными документами. Инструктаж о ведении школьной документации (классные журналы, рабочие программы).
4.	Лекция «Планирование работы классного руководителя» (приоритетные направления в образовании и воспитании, ведение документации, требования к составлению программы).
5.	Дискуссия «Если дисциплина - проблема...» (проблемы дисциплины на уроке. Практикум по решению педагогических ситуаций).
6.	Консультации методистов. Программно-методическое обеспечение предмета. Теоретическая и практическая часть программы. Особенности преподавания предмета.

Второй год работы.

Тема заседания: «Современный урок»

№ п/п	Форма занятия, основное содержание
1.	Лекция «Как подготовить современный урок» (требования к современному уроку, проектирование урока, типовые ошибки в организации современного урока).
2.	Посещение открытых уроков «Молодые - молодым» с целью оказания методической помощи.
3.	Анализ и самоанализ урока (теория и практика).

Третий год работы.

Тема заседания: «Современные технологии в преподавании предмета»

№ п/п	Форма занятия, основное содержание
1.	Семинар «Современные образовательные технологии в образовательной деятельности» (понятие «педагогическая технология», классификация современных образовательных технологий, цели обучения в современных образовательных технологиях, организация работы в микрогруппах)
2.	Мастер-класс. Технология РКМЧП, метод проектов, технология модульного обучения.
3.	Анкетирование. Профессиональная успешность педагога.
4.	Собеседование. Подведение итогов работы Школы молодого педагога.

Список литературы

1. Артемьева Л.Н., Оплетаяева Л.М. Организация методической работы с молодыми специалистами // Управление современной школой. Завуч.-2009.-№3.-С.77.
2. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю., Хуртова Т.В. Школа молодого учителя.- Волгоград: Учитель, 2007.-159 с.
3. Лукьяненко С.Б. Профессиональное становление молодого учителя //Справочник заместителя директора школы.-2010.-№11.-С.38.
4. Сабельникова С.И. Организация работы с молодыми специалистами // Управление начальной школой.-2009.-№12.-С.47.

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной Школе молодого руководителя

1. Общие положения

1.1. Школа молодого руководителя (далее - Школа) создается с целью оказания методической помощи в развитии профессиональных компетенций руководящим работникам (заместителям директоров по учебно-воспитательной, воспитательной и научно-методической работе или лицам, исполняющим их обязанности) образовательных организаций Пинежского района, имеющих стаж работы в руководящей должности не более трех лет.

1.2. Школа работает на базе МБУ ДО «РЦДО» и осуществляет взаимодействие с образовательными организациями.

2. Организация и содержание деятельности Школы

2.1. Организация работы Школы осуществляется на основании приказа МБУ ДО «РЦДО».

2.2. Мероприятия проводятся в соответствии с планом работы Школы на учебный год, который составляется на основе выявленных потребностей.

2.3. Содержание деятельности Школы:

- содействие молодым руководителям в изучение нормативно-правовой основы современной системы образования;
- выявление проблем, затруднений в деятельности молодых руководителей;
- оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений в построении педагогической системы образовательной организации, внедрению современных подходов в управленческую деятельность;
- профессиональное общение, коллективный поиск управленческих практик, обмен опытом;
- обеспечение реализации потребности молодых руководителей в повышении своей профессиональной компетенции, саморазвитии и самосовершенствовании;
- использование индивидуальных образовательных маршрутов и дистанционных образовательных технологий.

2.4. К работе Школы привлекаются методисты, специалисты Управления образования, педагоги-психологи и другие специалисты.

2.5. В конце каждого учебного года Школа проводит анализ своей деятельности.

3. Права и обязанности участников Школы

3.1. Права участников Школы:

- принимать участие в планировании работы Школы;
- вносить предложения по тематике работы Школы;
- своим личным участием способствовать интересной и разнообразной работе Школы;
- участвовать в работе по повышению уровня своего профессионального мастерства.

3.2. Обязанности участников Школы:

- посещать занятия Школы;
- непрерывно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, учиться эффективным методам и формам работы.

4. Документация

4.1. Школа молодого руководителя имеет следующую документацию:

- положение о Школе;
- план работы на год;
- программы мероприятий в рамках Школы.