



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МИЛЮТИНСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от 04.04.2022г.

ст. Милютинская

№ 50

Об утверждении Положения
о муниципальной системе
«Школа молодого учителя»

В целях совершенствования системы наставничества в образовательных организациях Милютинского района

приказываю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе «Школа молодого учителя» (Приложение 1).
2. Утвердить план работы «Школы молодого учителя» (Приложение 2)
3. Руководителям образовательных организаций:
 - 3.1. организовать на базе общеобразовательных организаций «Школу молодого учителя»;
 - 3.2. назначить наставников для молодых педагогов;
 - 3.3. обеспечить участие молодых педагогов и наставников в работе муниципальной «Школы молодого учителя»;
 - 3.4. разработать и утвердить план работы «Школы молодого учителя»;
4. Контроль исполнения приказа возложить на Кандакову З.И., заместителя заведующего отделом образования Администрации Милютинского района».

Заведующий отделом образования
Администрации Милютинского района

Е.И. Анищенко

Положение о муниципальной системе
«Школа молодого учителя»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной «Школе молодого учителя» разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ), «Профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н), муниципальной программой «Развитие образования» (от 11.12.2018 № 927)

1.2. Положение определяет порядок и условия формирования и функционирования муниципальной системы «Школа молодого учителя», в том числе цель и задачи, структурную модель, основные направления деятельности каждого участника, планируемый результат.

1.3. Организация муниципальной системы «Школа молодого учителя» основана на принципах открытости, добровольности участия, практико-созидательной направленности, личностно-смыслового, компетентностного подходов.

1.4. «Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж работы менее 3 лет.

1.5. «Школа молодого учителя» (далее-Школа) – это постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодых педагогов и оказание им методической помощи.

2. Цель и задачи муниципальной системы «Школа молодого учителя»

2.1. Цель:

Создание эффективной муниципальной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя в процессе освоения требований ФГОС в рамках реализации «Комплексной

программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций».

2.2. Задачи:

- выстроить организационно-управленческие структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя в рамках муниципальной Школы;
- разработать инструментарий мониторинга уровня освоения молодыми специалистами требований ФГОС и степени их готовности к осуществлению педагогической деятельности;
- разработать методические рекомендации по повышению профессиональной и педагогической компетентности молодых учителей в условиях реализации требований ФГОС.

3. Состав «Школы молодого учителя»

3.1. Муниципальная Школа состоит из сети Школ, организованных на базе общеобразовательных организаций, в которых работают молодые педагоги.

3.2. В состав муниципальной Школы входят:

- руководитель – директор МБУ «МК и ЦБ отдела образования Администрации Милютинского района»;
- методисты МБУ «МК и ЦБ отдела образования Администрации Милютинского района»;
- молодые учителя, имеющие стаж работы в образовательных организациях от 0 до 3 лет,
- педагоги-наставники,
- педагог-психолог.

На первом заседании участников Школы формируется совет наставников, совет молодых педагогов, избираются председатели.

4. Направления деятельности участников системы «Школа молодого учителя»

4.1. Направления деятельности руководителя муниципальной Школы:

- формирование состава муниципальной Школы на основании количества молодых специалистов в общеобразовательных организациях;
- организация повышения профессиональной компетентности наставников в условиях введения ФГОС с помощью куратора регионального проекта «Школа молодого учителя» (организация участия в обучающих семинарах, лекциях);
- организация групповых занятий для молодых педагогов, проведение практических занятий, семинаров, научно-практических конференций,

заслушивание отчётов членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;

- ведение постоянного учета молодых специалистов;
- формирование банка данных учителей – наставников;
- поддержка молодых учителей и популяризация учительской профессии: участие в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.

4.2. Направления деятельности молодых учителей, участников «Школы молодого учителя».

- включение в инновационную, педагогическую, обучающую и воспитывающую деятельность, освоение инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС;
- освоение технологий инновационной педагогической исследовательской и проектной деятельности;
- осознанное развитие личностных качеств, необходимых для работы с обучающимися в условиях введения ФГОС;
- самоанализ и разработка маршрута профессионального становления в условиях «Школы молодого учителя» совместно с педагогом-наставником;
- повышение профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, дискуссионных круглых столах, конкурсных мероприятиях;
- подготовка отчета о своей работе перед наставниками и руководителями школьных методических объединений.

4.3. Направления деятельности наставников:

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания (имеющий высшую квалификационную категорию, опыт работы не менее 10 лет, руководитель ШМО, РМО)

- повышение собственной профессиональной компетентности в условиях введения ФГОС на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях;
- разработка совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- вовлечение молодого учителя в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность, оказание помощи в освоении инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся;

- поддержка участия молодого учителя в обучающих семинарах, дискуссионных круглых столах, конкурсных мероприятиях.

4.4. Направления деятельности педагога-психолога:

- оказание профессиональной психологической поддержки молодого учителя при возникающих эмоционально-психологических затруднениях и стрессовых ситуациях;
- профессиональное психологическое содействие в развитии личностных качеств молодого учителя, необходимых для работы с обучающимися в условиях введения ФГОС;
- оказание практической помощи руководителю «Школы», наставникам, молодым учителям в разработке необходимых тестовых и диагностических мониторинговых материалов.

5. Организация работы «Школы молодого учителя»

Работа Школы осуществляется в соответствии с планом работы. План работы составляется и рассматривается на заседаниях Школы и утверждается руководителем Школы.

Занятия в Школе проводятся 1 раз в четверть (4 занятия в год) в форме:

- открытых и закрытых заседаний;
- практикумов;
- «круглых столов»;
- дискуссий;
- конкурсов;
- открытых уроков.

Возможен дистанционный формат мероприятий.

6. Нормативные документы

Система работы с молодыми педагогами регламентируется следующими документами:

- положением о Школе молодого педагога;
- планом работы Школы;
- планами работы муниципальных общеобразовательных учреждений с молодыми педагогами.

7. Планируемые результаты.

- эффективная деятельность муниципальной системы «Школа молодого учителя» в процессе освоения требований ФГОС в рамках реализации «Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций»;

- выстроенная организационно-управленческая структура научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя в рамках муниципальной Школы;
- созданная в муниципалитете единая сеть «Школы молодого учителя», организация ее деятельности по сопровождению и поддержке молодого учителя, а также продуктивного взаимодействия по обмену получаемым опытом;
- разработанные методические рекомендации по повышению профессиональной и педагогической компетентности молодых учителей в условиях реализации требований ФГОС.

Критерии оценки результата

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется следующая система оценки педагогического мастерства, которая состоит из следующих блоков:

- проявление профессиональных качеств педагогов;
- проявление организационно - методических умений;
- проявление личностных особенностей.

Оценка проводится по следующим степеням выраженности:

- высокая;
- достаточная;
- средняя;
- слабая;
- отсутствует.

Оценка уровня профессиональной компетентности молодых педагогов проводится посредством посещения педагогом-наставником уроков наставляемого молодого педагога 1 раз в полугодие. Результатом оценки является отчет наставника.

План работы муниципальной Школы молодого учителя

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике;
- сформировать творческую индивидуальность молодого учителя;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- стимулировать творческое самовыражение, раскрыть профессиональный и творческий потенциал молодых педагогов посредством профессиональной деятельности.

Первый этап (год) обучения
«Адаптация молодых педагогов»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	Обновление информационного банка структурно-количественного состава муниципальной Школы молодого учителя	сентябрь	Руководитель ШМУ, совет наставников
2	Образование совета наставников. Организация работы совета наставников. Составление планов работы на учебный год		
3	Назначение председателя совета молодых учителей		
4	Презентация плана работы Школы молодого учителя на 3 года		
5	<i>Семинар.</i> Знакомство с прогрессивными методами преподавания и воспитания, методикой применения новых педагогических технологий <i>Практикум</i> по проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и	декабрь	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники, молодые педагоги

	вида.		
6	Психологическое консультирование молодых педагогов	В течение года	Педагог-психолог
	<i>Семинар</i> «Использование новых педагогических технологий в учебном процессе». <i>Мастер-класс</i> «Обучение проектной деятельности». <i>Практикум</i> . Анализ видеоурока .	март	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники, молодые педагоги
8	«Круглый стол» 1.Подведение итогов работы Школы молодого учителя, творческий отчет молодых учителей. 2.Составление учебно-методической базы на следующий год. 3.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	май	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, Педагоги-наставники, молодые педагоги

Второй этап (год) обучения
«Самостоятельный творческий поиск»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	Заседание совета наставников. Составление планов работы на учебный год	сентябрь	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники, молодые педагоги
2	<i>Семинар</i> . Самообразование как источник индивидуального роста педагога. Методические рекомендации по теме самообразования.		
3	Повышение психолого-педагогической грамотности молодых педагогов. Индивидуальные консультации.	в течение года	Педагог-психолог
4	<i>Семинар</i> . Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. <i>Мастер-класс</i> . Изучение опыта творчески работающих педагогов школ.	декабрь	Педагоги-наставники, молодые педагоги
5	Участие молодых педагогов в муниципальном конкурсе Учитель года в номинации «Педагогический дебют»	февраль-март	Молодые педагоги, педагоги-наставники
6	<i>Семинар</i> . «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Здоровьесберегающий подход в обучении». <i>Практикум</i> «Организация внеклассной	март	Педагоги-наставники, молодые педагоги

	работы с детьми. Деятельность классного руководителя».		
7	«Круглый стол» 1. Подведение итогов работы ШМУ, творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя. 2. Составление учебно-методической базы на следующий год. 3. Утверждение отчета работы ШМУ за учебный год	май	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники, молодые педагоги

Третий этап (год) обучения
«Индивидуальная траектория молодого учителя»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
1	Заседание совета наставников. Составление планов работы на учебный год	сентябрь	Председатель совета наставников
2	Семинар. «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе.		Руководитель ШМУ, председатель совета наставников
3	Повышение психолого-педагогической грамотности молодых педагогов. Индивидуальные консультации	В течение года	Педагог-психолог
4	Семинар. «Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов»	декабрь	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники
5	1. Семинар «Повышение квалификации педагога: курсы, профессиональные конкурсы, аттестация». 2. Практикум «Работа с документацией»	март	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники
	«Круглый стол» 1. Подведение итогов работы ШМУ, творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя. 2. Утверждение отчета работы ШМУ за учебный год	май	Руководитель ШМУ, председатель совета наставников, педагоги-наставники, молодые педагоги