



**ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ХОЛМ-ЖИРКОВСКИЙ РАЙОН»  
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

**от 29.06.2022 № 65**

Об утверждении Положения о модели  
организации работы с молодыми  
педагогами в муниципальном образовании  
«Холм – Жирковский район» Смоленской области

В целях планомерного повышения профессионального уровня молодых педагогов, обеспечения наиболее легкой адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе и обеспечения информационного пространства для самостоятельного овладения ими профессиональных знаний

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить :

1.1. Положение о модели организации работы с молодыми педагогами в муниципальном образовании «Холм – Жирковский район» Смоленской области (Приложение №1);

1.2. План работы Клуба молодых педагогов (далее – Клуб) на 2022-2023 учебный год (Приложение №2);

1.3 План социально-психологического сопровождения молодых учителей (Приложение № 3).

2. Главному специалисту отдела по образованию (Симоненковой Л.А.) организовать своевременную реализацию плана работы и проведение заседаний Клуба.

3. Руководителям образовательных организаций:

3.1. Ежегодно предоставлять списки молодых педагогов в возрасте до 35 лет до 15 сентября, обновлять данные по мере необходимости;

3.2. Обеспечить участие молодых педагогов в работе Клуба согласно плана.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Заместитель Главы муниципального образования -  
начальник отдела по образованию**



**Т.В. Муравьева**

**Положение о модели организации работы с молодыми педагогами в муниципальном образовании «Холм – Жирковский район» Смоленской области**

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование» повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников. В данных условиях особое значение приобретает быстрая успешная адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования.

Молодой педагог — это педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности, или специалист, назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы или имеет продолжительный перерыв в педагогической деятельности (более 3 лет).

Молодые специалисты, поступающие в образовательные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии воспитанников, образовательных методик и технологий, освоению инновационных направлений деятельности, испытывают затруднения в педагогической деятельности: трудно разработать план, рабочую программу, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Анализ существующей работы показал, что она носит нерегулярный характер. В муниципалитете работает Школа молодого учителя. Однако педагоги нерегулярно посещают занятия, нетинструментария отслеживания результативности применения полученных знаний. Применялся опыт организации работы с молодыми учителями в рамках РМО предметников. Молодые педагоги приходят на заседания районных методических объединений, но их участие носит чаще пассивный характер. Одна из причин этого — психологический барьер молодого педагога (страх публичного выступления, страх выступления перед педагогами-наставниками, страх допустить педагогическую ошибку и т.д.).

Для успешной адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования необходимо создать комплекс условий, включающих разные уровни / направления оказания помощи в их профессиональном становлении:

1. уровень образовательной организации (наставничество);
2. уровень районного профессионального формирования для молодых педагогов (Клуб молодых учителей, РМО воспитателей, РМО учителей-предметников);
3. уровень взаимодействия районного профессионального формирования молодых педагогов с психолого-педагогической службой;

4. уровень взаимодействия между образовательными организациями;
5. уровень муниципального взаимодействия молодых педагогов и педагогов со стажем (РМО, конкурсы, и т.д.);
6. уровень регионального взаимодействия (региональные конкурсы «Педагогический дебют»).

Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в муниципальном образовании «Холм – Жирковский район» Смоленской области (далее — Модель) строится на принципах добровольности, индивидуального подхода, открытости, системности.

### **Цели и задачи**

**Целью** Модели является создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем.

#### **Задачи:**

1. Создание условий для адаптации молодых педагогов.
2. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста.
3. Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия.
5. Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в образовательных организациях муниципалитета.

#### **В основу Модели положены следующие принципы:**

- объединение педагогических структур в единую муниципальную сеть по работе с молодыми педагогами: отдел по образованию; районные методические объединения, образовательные организации;
- распределение полномочий между всеми структурами муниципальной системы с учетом их специфики и ресурсов, координация их деятельности;
- максимальный охват вновь прибывших в образовательный комплекс муниципалитета молодых специалистов (особенно тех, кто работает первый год);
- персонифицированный (индивидуальный) подход к решению профессиональных проблем молодых специалистов, включая адресную методическую поддержку;
- создание условий для диссеминации передового педагогического опыта (организация наставничества, стажировок).

#### **Функции структурных компонентов системы**

##### **Образовательные организации:**

разрабатывают необходимую нормативно-правовую документацию – приказы о назначении наставников, об ответственных за организацию работы с молодыми педагогами, утверждают план работы наставников и т.д.

направляют установленную информацию о молодых специалистах в отдел по образованию;

назначают в образовательной организации каждому молодому специалисту педагога-наставника;

проводят диагностику профессиональных затруднений молодых педагогов;

определяют группу педагогов (для учителей — по конкретным учебным предметам), которые готовы и способны принять молодых специалистов на стажировку, информацию подают в отдел по образованию;

составляют индивидуальный маршрут адаптации, оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога с учетом существующей Модели (по указанной форме);

отслеживают и контролируют реализацию индивидуального маршрута адаптации и оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога (далее – индивидуальный маршрут молодого педагога), работу наставника с молодым педагогом;

участвуют в подготовке и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников в конце учебного года.

психологи организуют и проводят семинары-практикумы, тренинги, направленные на решение проблем психолого-педагогического характера молодых специалистов;

организуют проведение консультаций по запросам молодых педагогов.

### **Отдел по образованию**

курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками муниципалитета;

формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов муниципалитета;

собирает информацию о потребностях и формирует группы молодых педагогов для семинаров-практикумов, направленных на решение проблем психолого-педагогического характера;

информирует образовательные организации о плане работы Клуба молодых учителей;

организует проведение заседаний Совета наставников (2 раза в год);

отслеживает участие молодых педагогов в работе районных методических объединениях;

участвует в организации и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников;

ведет сбор материалов и издает сборник методических материалов молодых педагогов;

обобщает информацию от всех структур Модели и организует на муниципальном уровне подведение итогов за год по работе с молодыми педагогами;

определяет эффективность деятельности и взаимодействия всех компонентов системы.

**Направления деятельности по созданию комплексных условий для  
повышения уровня профессиональной компетентности молодых  
педагогов образовательных организаций**

№ п/п	Направление деятельности	Цели, задачи
1.	Наставничество	<p>Цель: 1. формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога 2. развивать институт наставничества,</p> <p>Задачи:</p> <p>1. ознакомить с кругом обязанностей и полномочий молодого педагога выявить с помощью анкетирования недостатки, потребности в умениях и навыках по итогам анкетирования и собеседования, с учетом мероприятий модели разработать индивидуальный маршрут адаптации, оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога осуществить помощь и контроль в реализации мероприятий индивидуального маршрута осуществить помощь в проектировании урока / занятия, составлении рабочих программ, организации внеурочной деятельности, подготовке открытого урока / занятия, организации работы с родителями</p> <p>2. создать условия для передачи опыта молодым коллегам создать условия для профессионального общения наставников обобщить опыт по наставничеству</p>
2.	Профессиональное общение (Клуб молодого педагога, РМО воспитателей, РМО учителей-предметников)	<p>Цель: адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем</p> <p>Задачи:</p> <p>обмен опытом, знаниями, информацией, технологиями содействие личностному профессиональному росту формирование позитивного эмоционального настроения через неформальное общение формирование мотивации к профессиональному росту</p>

3.	Социально-психологическое сопровождение	<p>Цель: повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, профилактика симптома эмоционального выгорания</p> <p>Задачи:</p> <p>снять эмоциональную напряженность, сплотить молодых сотрудников, создать условия для обсуждения социально-психологических трудностей молодых педагогов</p> <p>сформировать чувство уверенности в себе</p> <p>заложить основы для личностного роста педагога</p>
----	---	---

Организационно-методическое сопровождение молодых специалистов осуществляется по основным направлениям на различных уровнях взаимодействия методической системы.

### Ожидаемые результаты

После реализации Модели

1. Успешно будет пройден молодыми педагогами период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности. Увеличится доля молодых учителей, оставшихся работать после года / 3-х лет работы (100 % адаптации молодых педагогов).

2. Повысится профессиональный уровень молодых педагогов: будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который они смогут применять в образовательном процессе с детьми, при взаимодействии с родителями (60 % продемонстрируют полученные знания в методических разработках (методические рекомендации, сценарии, инструкции, памятки), в выступлениях на заседаниях профессиональных сообществ, итоговом мероприятии для молодых педагогов).

3. Увеличится доля молодых учителей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства (20 % от общего количества молодых педагогов).

4. Молодые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями (80% от общего количества молодых педагогов посетят мероприятия).

### План–график реализации этапов Модели

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Формирование инициативных групп по внедрению Модели:	Сентябрь – октябрь 2022	Отдел по образованию
2.	Утверждение приказом отдела по образованию инициативных групп по внедрению Модели	Сентябрь 2022	Отдел по образованию
3.	Разработка нормативно-правовой документации, обсуждение на Методическом совете:	Ноябрь 2022 – май 2023	Отдел по образованию, инициативная группа

	положение о Клубе молодых педагогов		
	положение о конкурсе молодых педагогов «Есть идея!»		
4.	Разработка / корректировка и утверждение форм методического инструментария для организации деятельности:		Отдел по образованию, наставники, инициативной группы
	формы индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов	Ноябрь, ежегодно	
	единого диагностического инструментария для диагностики профессиональных затруднений учителей и воспитателей	Май, ежегодно	
5.	Представление разработанных материалов на Методическом совете	Май, ежегодно	Отдел по образованию, наставники, инициативной группы
6.	Утверждение документов нормативного обеспечения Модели Отделом по образованию	Июль 2022	Отдел по образованию
7.	Создание базы данных молодых педагогов	Ежегодно	Отдел по образованию
8.	Создание базы данных наставников образовательных организаций	Ежегодно	Отдел по образованию
9.	Закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации
10.	Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов (анкетирование)	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации
11.	Составление планов заседаний, занятий, семинаров, тренингов на учебный год	Октябрь, ежегодно	Отдел по образованию
12.	Клуба молодых педагогов	Октябрь, ежегодно	Руководитель Клуба молодых педагогов
<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
13.	Социально-психологического сопровождения	Ежегодно	Психолог
14.	Составление индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов в образовательной организации	Октябрь, ежегодно	Наставник с молодым педагогом
15.	Сбор, анализ индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов, формирование плана-графика работы с молодыми педагогами	Октябрь, ежегодно	Образовательные организации
16.	Заседание наставников – обсуждение результатов анкетирования «Диагностика проблем педагога», обсуждение плана работы с молодыми педагогами	Октябрь, ежегодно	Отдел по образованию, наставники

17.	Реализация плана работы с молодыми педагогами в соответствии с индивидуальными маршрутами молодых педагогов	Ноябрь – май, ежегодно	Все участники
18.	Создание банка лучших методических материалов молодых педагогов	Сентябрь-май, ежегодно	Отдел по образованию
19.	Совет наставников - анализ характеристик наставников, результативности по реализации индивидуальных маршрутов молодых педагогов, подведение итогов, выявление положительного опыта, корректировка модели работы с молодыми педагогами; - стратегические задачи на следующий учебный год	Май, ежегодно	Отдел по образованию, наставники
20.	Итоговое мероприятие для молодых педагогов «Неделя молодого /начинающего учителя»	апрель, ежегодно	Все участники
21.	Мониторинг реализации Модели	Декабрь, май ежегодно	Все участники
22.	Подведение итогов, анализ, оценка результатов проекта, принятие решения о продолжении развития проекта, переводе проекта в режим постоянного функционирования	Май-сентябрь 2024 года	Наставники

## **Критерии оценки эффективности Модели**

В качестве критериев эффективности Модели выбраны следующие показатели:

Количество педагогов образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях по реализации проекта, от общего количества молодых педагогов

Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проекта по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов

Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете (общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования)

Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов

Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательной организации после года / трех лет работы - процент от общего количества молодых педагогов

Количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (процент от общего количества молодых педагогов)

Количество педагогов представивших свой опыт в различных формах – методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях РМО, Клуба молодых учителей

Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории

Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки

Количество педагогов, транслировавших свой опыт – педагогов-наставников.

## Риски реализации проекта и способы ипреодоления

Возможные риски реализации проекта	Способы преодоления рисков
1. Низкая мотивация, амбициозность молодых педагогов в педагогической деятельности	Проведение психологических тренингов; Систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста молодых педагогов наставниками; Использование системы морального и материального стимулирования
2. Отсутствие педагогических способностей у молодых педагогов (низкий уровень профессиональных умений, навыков)	Работа в паре: «молодой педагог» и «наставник»
3. Увеличение временных затрат наставников на работу с молодыми педагогами	Мотивация, реализация творческого потенциала, использование системы морального и материального стимулирования
4. Формальный подход к деятельности наставника	Положение о наставничестве Административный контроль в образовательной организации Информационная открытость (сообщения на сайте)
5. Невыполнение мероприятий проекта из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн-режиме

**ПЛАН РАБОТЫ**  
**Клуба молодых учителей**  
**муниципального образования «Холм – Жирковский район»**  
**Смоленской области на 2022-2023 уч. год.**

№ п/п	Мероприятие	Срок реализации	Ответственный
1.	Выбор руководителя Клуба молодых учителей	Сентябрь 2022	Симоненкова Л.А., главный специалист отдела по образованию, Волосухина И.Я. , методист МБОУ «Холмовская СШ»
2.	Учебно- методический комплекс молодого учителя		
3.	Закон и профсоюз на защите прав молодых педагогов	Ноябрь 2022	Набережная И.А., председатель районного комитета профсоюза работников народного образования
4.	Методы и формы работы при организации внеурочной деятельности обучающихся (методические находки молодых педагогов)	Январь 2023	Симоненкова Л.А., главный специалист отдела по образованию, Волосухина И.Я. , методист МБОУ «Холмовская СШ»
5.	Факторы. влияющие на качество преподавания		
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений	Март 2023	Симоненкова Л.А., главный специалист отдела по образованию, Волосухина И.Я. , методист МБОУ «Холмовская СШ»
7.	Практикум. Разработка открытых уроков в соответствии с требованием ФГОС. Самоанализ урока.		
8.	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями		

\* - в темы мероприятий могут вноситься коррективы.

### **Социально-психологическое сопровождение деятельности молодых педагогов**

Адаптация молодого специалиста и начинающего педагога – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, педагогических навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист и начинающий педагог вынуждены мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для успешного завершения данного процесса запланированы социально-психологические тренинги, семинары-практикумы в течение учебного года. И прежде всего – тренинги уверенности в себе. Тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплочивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с которыми они сталкиваются в коллективе и при общении с родителями, формируют чувство уверенности в себе.

В ходе социально-психологических тренингов вырабатывается определенный иммунитет к негативным явлениям, «непривычным» ситуациям закладываются основы для личностного роста педагога.

Другой формой работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами является психологическое консультирование. Это индивидуальные консультации, памятки, рекомендации, презентации, мастер-классы, семинары-практикумы.

Основные направления педагога-психолога с молодым специалистом и начинающим педагогом – повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, а также, профилактика симптома эмоционального выгорания.

### Примерный план социально-психологического сопровождения

№ п/п	Форма организации занятия с молодыми педагогами	Тема
1.	Семинар-тренинг	Упражнения на развитие уверенности в себе
2.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Общение в педагогической практике. Роль общения в работе педагога. Умение слушать при взаимодействии педагога с родителями»
4.	Семинар-тренинг	«Эмоционально-положительное отношение к детям. Развитие эмпатии»
5.	Семинар-практикум	«Секреты хорошей дисциплины»
6.	Семинар-тренинг	«Осознание профессиональных мотивов»
7.	Семинар-тренинг	«Саморегуляция эмоционального самочувствия»
8.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Что такое вербальное общение. Стратегии и тактики вербального общения»
9.	Консультация	«Понятие конфликт. Типы поведения в конфликтных ситуациях»
10.	Мастер-класс	«Кинезиология в помощь педагогу»

\* - в темы мероприятий могут вноситься коррективы.





