

Проект
Муниципальная модель организации
работы
с молодыми педагогами
«Молодой педагог»

Оглавление

1.	Паспорт проекта	3 стр.
2.	Пояснительная записка	5 стр.
3.	Цели и задачи проекта	7 стр.
4.	Методы сбора, обработки информации (анкетирование профессиональных затруднений молодых педагогов перед разработкой проекта)	8 стр.
5.	Функции структурных компонентов системы	9 стр.
6.	Направления деятельности по созданию комплексных условий для повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов образовательных организаций	12 стр.
7.	Ожидаемые результаты	13 стр.
8.	Этапы внедрения проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог»»	14 стр.
9.	Критерии оценки эффективности проекта	19 стр.
10.	Ресурсы для реализации проекта	20 стр.
11.	Риски реализации проекта и способы их преодоления	20 стр.
12.	Приложение 1 «Социально-психологическое сопровождение деятельности молодых педагогов»	21 стр.
13.	Приложение 2 «Примерный план работы Школы молодого воспитателя»	23 стр.
14.	Приложение 3 «Примерный план работы Клуба молодых педагогов»	24 стр.
15.	Приложение 4 «Примерная форма индивидуального маршрута повышения профессиональной компетентности молодого специалиста»	25 стр.
16.	Приложение 5 «Форма мониторинга эффективности реализации проекта»	27 стр.
17.	Приложение 6 «Диагностический инструментарий для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста»	29 стр.

1. Паспорт проекта.

Наименование проекта	Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог»
Разработчик проекта	Методический кабинет отдела образования администрации г. Гуково
Цель проекта	создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем
Задачи проекта	1.Создание нормативно-правовой документации проекта 2.Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности 3. Создание условий для адаптации молодых педагогов 4. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста 5.Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в современных условиях 5.Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в образовательных организациях г. Гуково
Целевая аудитория	молодые педагоги образовательных организаций г. Гуково
Исполнители проекта	Методический кабинет отдела образования администрации г. Гуково, образовательные организации
Срок реализации	сентябрь 2022 года – сентябрь 2026 года
Адрес основного исполнителя	г. Гуково, ул. Маяковского, 36
E-mail	
Ожидаемые результаты	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). 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 % демонстрируют 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 в рамках проекта)
--	---

2. Пояснительная записка

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование» повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников. Мощным фактором всеобщего образовательного прогресса является педагогический ресурс. В постоянно изменяющихся современных условиях, которым характерны глубокие системные перемены, роль учителя особенно актуализируется. От профессионализма, мобильности педагога зависят реализация всех целей и задач образования, процессов модернизации.

Глобальность государственных задач по созданию условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников определяет необходимость выработки нового подхода к обеспечению интегрированной системы профессионального развития педагогических кадров системы образования, обладающего потенциально большей эффективностью, направленной на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации.

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. Нет инструментария отслеживания результативности применения полученных знаний. Для непрерывного профессионального развития применяется опыт организации работы с молодыми учителями в рамках ГМО педагогических работников. Молодые педагоги участвуют в работе городских методических объединений, но их деятельность носит чаще пассивный характер. Одна из причин этого:

— психологический барьер молодого педагога (неготовность к публичному выступлению, к выступлению перед опытными педагогами, боязнь 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 городского профессионального формирования для молодых педагогов (Школа молодого воспитателя, Клуб молодых учителей, ГМО воспитателей, ГМО учителей-предметников);
3. уровень взаимодействия городского профессионального формирования молодых педагогов с психолого-педагогической службой;
4. уровень взаимодействия между образовательными организациями (стажировка);
5. уровень муниципального взаимодействия молодых педагогов и педагогов со стажем (ГМО, конкурсы, стажировка);
6. уровень регионального взаимодействия (региональные конкурсы «Учитель года Дона», сетевое взаимодействие, научно-практическая конференция педагогов-наставников, форум наставников в рамках Августовского совещания педагогических работников.
7. Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог» (далее — Модель) строится на принципах добровольности, индивидуального подхода, открытости, системности.

3. Цели и задачи проекта

Целью проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог»» (далее – проект «Молодой педагог») является создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем.

Задачи проекта:

1. Создание нормативно-правовой документации проекта.
2. Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности.
3. Создание условий для адаптации молодых педагогов.
4. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста.
5. 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 г. Гуково.

В основу модели положены следующие принципы:

Объединение педагогических структур в единую муниципальную сеть по работе с молодыми педагогами: отдел образования администрации г. Гуково; 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 г. Гуково молодых специалистов (особенно тех, кто работает первый год);

персонифицированный (индивидуальный) подход к решению профессиональных проблем молодых специалистов, включая адресную методическую поддержку;

непрерывность профессионального развития педагогических работников;

создание условий для диссеминации передового педагогического опыта

(организация наставничества, стажировок).

Анкетирование молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений

Метод сбора информации – анкетирование.

В начале организации работы по проекту проводится общее анкетирование всех молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

Анкета

Уважаемые молодые педагоги! Просим Вас принять участие в исследовании затруднений, которые Вы испытываете в первые три года своей профессиональной деятельности. Исследование проводится с целью организации работы по оказанию помощи молодым специалистам г. Гуково в сфере образования. Анкета носит анонимный характер.

*** Обязательно**

*Укажите, какие из указанных затруднений Вы испытываете в своей профессиональной деятельности в отношении детей **

1. в применении индивидуального подхода к обучающимся/воспитанникам в неумении управлять вниманием учащихся, контролировать их;
2. в проведении контроля уровня знаний обучающихся;
3. в планировании уроков, занятий, подборе заданий, материалов;
4. в недостаточном умении применять ИКТ-технологии в образовательном процессе в организации внеурочной работы;
5. в неумении завоевать авторитет в детском коллективе

*Укажите, какие из указанных затруднений Вы испытываете в работе с родителями **

- в неумении избегать конфликтов с родителями;
- в неумении устанавливать контакт с родителями детей, с родителями различного социального положения;
- в неумении привлечь родителей к участию в воспитании и обучении детей;

*Укажите, какие из указанных трудностей Вы испытываете при организации образовательного процесса, в общении с коллегами **

- в заполнении документации, отчетов;
- в неумении презентовать себя и свою деятельность в неумении просить помощи у опытных коллег;
- в неумении публично выступать;
- в неумении налаживать отношения с коллегами нет условий для профессионального общения;
- нехватка профессионального общения близких по возрасту коллег

*Укажите, какие формы поддержки вы считаете наиболее эффективными **

- организация работы через районные методические объединения учителей-предметников, воспитателей, педагогов дополнительного образования;
- создание Клуба молодых педагогов с методической поддержкой и организацией досуга курсы повышения квалификации;
- психолого-педагогические тренинги личностного развития, роста организация Школы методической помощи;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;

4. 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.;
- 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 методический кабинет отдела образования администрации г. Гуково;
- определяют молодых педагогов, желающих пройти стажировку;
- знакомятся с информационными материалами по организации работы с молодыми педагогами на сайте отдела образования администрации г. Гуково (план работы Школы молодого воспитателя, план работы Клуба молодых учителей, план занятий по социально - психологическому сопровождению, реестр стажировочных площадок);
- 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;

- принимают участие в заседании Совета наставников (2 раза в год);

- участвуют в подготовке и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников в конце учебного года – интерактивной выставке / форуме «Молодые – молодым» (в пределах своих компетенций), научно-практической конференции педагогов-наставников;

- принимают активное участие в подготовке материалов для сборника методических материалов;

- принимают активное участие в муниципальном конкурсе «Учитель года», конкурсах Педагогического марафона, профессиональных конкурсах для молодых педагогов, региональных конкурсах педагогов-наставников и молодых педагогов «Конкурс профессионального мастерства в сфере образования: от новаторской идеи к педагогической практике», в работе клубов молодых педагогов и клубов педагогов-наставников на портале сетевого сообщества, научно - практической конференции педагогов-наставников, форуме в рамках Августовского совещания педагогических работников;

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

- организуют проведение консультаций по запросам молодых педагогов.

Методический кабинет:

- курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками г. Гуково;

- формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов г. Гуково;

- определяет образовательные организации и педагогов для проведения стажировки, готовит проект приказа для утверждения стажировочных площадок;

- собирает информацию о потребностях молодых педагогов в стажировках;

- составляет график стажировок по г. Гуково, организует их проведение;

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

психолого-педагогического характера;

- информирует образовательные организации о планах работы Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя;
- ведет сбор индивидуальных маршрутов молодых педагогов, составляет единый план работы на основе сетевого взаимодействия на учебный год, представляет его для обсуждения на Совете наставников;
- организует проведение заседаний Совета наставников (2 раза в год);
- создает на официальном сайте организации специальный раздел для молодых педагогов с возможностью онлайн-консультаций специалистов, форум молодых педагогов;
- отслеживает участие молодых педагогов в работе городских объединениях (Школа молодого воспитателя, Клуб молодых педагогов, ГМО воспитателей, учителей-предметников);
- участвует в организации и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников (интерактивная выставка / форум «Молодые – молодым»; научно-практическая конференция для педагогов-наставников);
- ведет сбор материалов и издает сборник методических материалов;- 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.

Отдел образования администрации г. Гуково:

- утверждает ответственных лиц за реализацию проекта и контролирует деятельность по реализации Модели;
- ежегодно утверждает реестр стажировочных площадок для молодых педагогических специалистов г. Гуково;
- утверждает на муниципальном уровне итоги за год по работе с молодыми педагогами.

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

№ п/п	Направление деятельности	Цели, задачи
1.	Наставничество	Цель: формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога, развивать институт наставничества Задачи: 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 «Молодой педагог» 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; 2. создать условия для передачи опыта молодым коллегам; - создать условия для профессионального общения наставников - обобщить опыт по наставничеству
2.	Профессиональное общение (Клуб Молодых педагогов, Школа молодого воспитателя. ГМО воспитателей, ГМО учителей-предметников)	Цель: адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем Задачи: - обмен опытом, знаниями, информацией, технологиям; - содействие личностному профессиональному росту; - формирование позитивного эмоционального настроя через неформальное общение; - формирование мотивации к профессиональному росту
3.	Стажировка	Цель: приобретение практических навыков и умений для эффективного использования в трудовой деятельности Задачи: - обогащать свой профессиональный потенциал за счет изучения опыта педагога по определенной теме; - формировать умение, применять теоретические знания по теме стажировки в конкретной практической работе; - овладеть различными видами анализа

		образовательного процесса и педагогической деятельности; ускорить процесс обучения основным навыкам профессии, современным образовательным технологиям и методам педагогической деятельности; выявить затруднения в осуществлении педагогической деятельности для последующей коррекции профессиональной компетентности
4.	Социально- психологическое сопровождение	Цель: повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, профилактика симптома эмоционального выгорания Задачи: снять эмоциональную напряженность, сплотить молодых сотрудников, создать условия для обсуждения социально- психологических трудностей молодых педагогов; сформировать чувство уверенности в себе, заложить основы для личностного роста педагога

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

6. Ожидаемые результаты

После реализации проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог»»

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 в рамках проекта).

7. Этапы внедрения проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами «Молодой педагог»»

Планируемый срок реализации проекта – 4 года (ноябрь 2022 года – сентябрь 2026 года).

I этап – подготовительный – ноябрь 2022 года – август 2023 года

- разработка и утверждение нормативно-правового обеспечения проекта;
- корректировка и утверждение форм индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов, формы мониторинга эффективности проекта;
- выбор и утверждение пилотных площадок – на базе муниципальной образовательной организации;
- создание базы данных молодых педагогов г. Гуково;
- создание базы данных наставников.

II этап – основной – сентябрь 2023 года – июнь 2026 года

- выполнение проектных мероприятий в соответствии с планом работы.

III этап – аналитический – июль – 2026 года – сентябрь 2026 года

- сбор и анализ результатов выполнения проекта;
- внесение корректировок;
- принятие стратегического решения о дальнейшей реализации проекта в режиме постоянного функционирования или его завершении.

План–график реализации этапов проекта

Подготовительный этап			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Утверждение пилотных площадок – на базе МБОУ Гимназии № 10, МБОУ СШ № 23, МБДОУ Детского сада № 7 «Золотой ключик» г. Гуково	Ноябрь 2022 года – январь 2023 года	Отдел образования администрации г. Гуково
2.	Формирование инициативных групп по внедрению проекта: 1. МБОУ СШ № 23 г. Гуково – разработка положений о Клубе молодых педагогов, о стажировочной площадке для молодых педагогов, апробация в деятельности. 2. МБДОУ Детский сад № 7 «Золотой ключик» г. Гуково – разработка положений Школы молодого воспитателя, стажировочной площадки для молодых воспитателей, апробация. 3. Методический кабинет отдела образования администрации г. Гуково, наставники ОО (15 человек) – разработка положений о наставничестве, о Совете наставников, методического инструментария для реализации проекта (индивидуальный маршрут молодого педагога, диагностический инструментарий для учителей и воспитателей, положение о муниципальном конкурсе профессионального мастерства для молодых педагогов «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют». 4. Утверждение приказом отдела образования администрации г. Гуково инициативных групп по внедрению проекта	Ноябрь 2022 года – январь 2023 года	Отдел образования администрации г. Гуково, образовательные организации
3.	Разработка нормативно-правовой документации, обсуждение на Методическом совете отдела образования администрации г. Гуково	Ноябрь 2022 - август 2023	Методический кабинет
	положение о наставничестве, разработка системы мотивации стимулирования участников проекта	Май – ноябрь 2022	Методический кабинет
	положение о Совете наставников	Ноябрь 2022 года – март 2023 года	Методический кабинет
	положение о Клубе молодых педагогов	Ноябрь 2022 года – август 2023 года	МБОУ СШ № 23, руководитель Клуба молодых педагогов

	положение о Школе молодого воспитателя	Ноябрь 2022 года – август 2023 года	МБДОУ Детский сад № 7 «Золотой ключик», руководитель Школы молодого воспитателя
4.	Разработка / корректировка и утверждение форм методического инструментария для организации деятельности: формы индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов единого диагностического инструментария для диагностики профессиональных затруднений учителей и воспитателей	Ноябрь 2022 года – июнь 2023 года Ноябрь 2022 года – август 2023 года	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя
5.	Представление разработанных материалов на Методическом совете отдела образования администрации г. Гуково	Июнь 2023 года	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя
6.	Подготовка проекта приказа об утверждении документов нормативного обеспечения проекта отдела образования администрации г. Гуково	Август 2023 года	Методический кабинет
7.	Утверждение документов нормативного обеспечения проекта отделом образования администрации г. Гуково	Август 2023 года	Отдел образования администрации г. Гуково
8.	Создание страницы/раздела «Молодым педагогам» на сайте отдела образования администрации г. Гуково	Март-август 2023 года	Отдел образования администрации г. Гуково
9.	Создание реестра стажировочных площадок	Август 2023 года	Методический кабинет
10.	Создание базы данных молодых педагогов	Август 2023 года	Методический кабинет
11.	Создание базы данных наставников образовательных организаций г. Гуково	Август 2023 года	Методический кабинет
Основной этап			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка проекта приказа об утверждении	Сентябрь,	Методический кабинет

	реестра стажировочных площадок	ежегодно	
	Утверждение на учебный год приказом отдела образования администрации г. Гуково		Отдел образ ован ия администрации г. Гуково
2.	Закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации
3.	Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов (анкетирование)	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации
4.	Составление планов заседаний, занятий, семинаров, тренингов на учебный год, публикаций	Октябрь, ежегодно	Методический кабинет. Образовательные организации
	Клуба молодых педагогов		Руководитель Клуба молодых педагогов
	Школы молодых воспитателей		Руководитель Школы молодого воспитателя
	Социально-психологического сопровождения		Психологи
5.	Сбор планов и размещение на сайте отдела образования		Методический кабинет
6.	Составление индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов в образовательной организации	В течение учебного года	Наставник с молодым педагогом
7.	Сбор, анализ индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов, формирование плана-графика работы с молодыми педагогами	В течение учебного года	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя
8.	Заседание Совета наставников – обсуждение результатов анкетирования «Диагностика проблем педагога», обсуждение плана работы с молодыми педагогами	В течение учебного года	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя, наставники
9.	Реализация плана работы с молодыми педагогами в соответствии с индивидуальными маршрутами молодых педагогов	В течение учебного года	Методический кабинет, образовательные организации
10.	Информационное сопровождение реализации проекта - публикация материалов на сайте отдела образования, ОО	В течение учебного года	Методический кабинет, образовательные организации
11.	Создание банка лучших методических материалов молодых педагогов	Сентябрь- июнь, ежегодно	Методический кабинет, образовательные организации

12.	Совет наставников - анализ характеристик руководителя стажировки, 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-июнь, ежегодно	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя, члены Совета наставников
13.	Итоговое мероприятие для молодых педагогов – интерактивная выставка педагогических идей молодых педагогов, форум молодых педагогов «Молодые-молодым», Августовская педагогическая конференция (на выбор)	Июнь-август, ежегодно	Методический кабинет, руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя, молодые педагоги

Аналитический этап			
1.	Мониторинг реализации проекта	Июнь-август, ежегодно	Методический кабинет
2.	Издание лучших методических материалов молодых педагогов в сборнике	Июнь-август, ежегодно	Методический кабинет
3.	Подведение итогов, анализ, оценка результатов проекта, принятие решения о продолжении развития проекта, переводе проекта в режим постоянного функционирования	Май-сентябрь 2026 года	Методический кабинет, Совет наставников

8. Критерии оценки эффективности проекта

В качестве критериев эффективности проекта 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 ГМО, Клуба молодых учителей, Школы молодого воспитателя.
- Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории.
- Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки.
- Количество педагогов, транслировавших свой опыт: педагогов-наставников; руководителей стажировочных площадок.
- Отзывы участников мероприятий проекта

9. Ресурсы для реализации проекта. Кадровые ресурсы

№ п/п	Кадровые ресурсы	Количество единиц, чел.
1.	Методический кабинет отдела образования	2
2.	Помощник руководителя проекта, методист	1
3.	Методист (издательская деятельность)	1
3.	Руководитель Школы молодого воспитателя	1
4.	Руководитель Клуба молодых педагогов	1
5.	Куратор Клуба молодых педагогов	1
6.	Наставники, участники Методического совета	13
7.	Наставники	по количеству молодых педагогов
8.	Руководители стажировочных площадок для молодых педагогов	
10.	ВСЕГО	от 20 чел.

10. Риски реализации проекта и способы их преодоления

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 отдела образования, ОО, в СМИ)
5. Невыполнение мероприятий проекта из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн-режиме

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 психологами образовательных организаций запланированы социально-психологические тренинги, семинары-практикумы в течение учебного года. И прежде всего – тренинги уверенности в себе. Тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплачивают 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

№	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»
3.	Презентация	«Эмоции. Роль эмоционального интеллекта в работе педагога Профессиональное выгорание педагога и его профилактика»
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»

Примерный план работы Школы молодого воспитателя

1. Создание условий для развития игровой деятельности детей дошкольного возраста:
 - Социализация детей группы со сложным дефектом через различные виды игровой деятельности;
 - Сенсорное развитие детей раннего возраста через дидактические игры;
 - Интерактивные технологии в работе с детьми дошкольного возраста;
2. Созданий условий для развития личности дошкольника через проектную деятельность
3. Различные стили педагогического общения:
 - Анализ педагогических ситуаций;
 - Преимущества демократического стиля общения;
 - Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
4. Современные подходы к взаимодействию ОО и семьи. Формы и методы работы с родителями воспитанников.
5. Методы и приемы при организации занятий с детьми. Планирование и организация интегрированного занятия в ДОУ.
6. Организация развивающей среды в группе. Организация сенсомоторного уголка в группе дошкольной организации.
7. Математика для малышей. Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология.
8. Использование здоровьесберегающих технологий в работе педагога:
 - Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников;
 - Организация двигательного режима в разных возрастных группах
9. Развитие личности ребенка в трудовой деятельности:
 - Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника;
 - Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы.

Примерный план работы Клуба молодых педагогов

1. Мой путь в профессию учителя. Утверждение плана работы Клуба.
2. Правовое пространство образовательной организации. Требования к составлению календарно-тематического и поурочного планирования. Обсуждение индивидуальных маршрутов. Обзор нормативно-правовых документов.
3. Урок / занятие - основная форма реализации принципов развивающего обучения. Самоанализ и анализ уроков.
4. Организация дифференцированного подхода в обучении и воспитании.
5. Трудная ситуация на уроке / занятии и ваш выход из неё. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
6. Технология как способ совершенствования качества образования. Основные характеристики современных педагогических технологий.
7. Современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности.
8. Портфолио молодого учителя.
9. Личный сайт педагога.
10. Встреча молодых специалистов с лидерами образования г. Гуково / педагогическими династиями.
11. Досуговые мероприятия.
12. Профессиональный дуэт. Разговор с наставником.

Примерная форма индивидуального маршрута повышения профессиональной компетентности молодого специалиста

Ф.И.О. _____

ОО _____

Должность/предмет _____

Конт. телефон _____

E-mail _____

Составляем индивидуальный образовательный маршрут

Вариант 1. Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, указываем форму и тему результативности работы.

Вариант 2. Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами указываем форму и тему результативности работы.

Вариант 3. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в стажировке, указываем форму и тему результативности работы

Вариант 4. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в онлайн-трансляции уроков / даем открытые уроки / занятия на итоговом мероприятии для молодых педагогов.

Вариант 5. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в конкурсах профессионального мастерства.

Заполняем свой индивидуальный маршрут.

Заверяем индивидуальный маршрут у руководства образовательной организации.

После каждого мероприятия необходимо ставить отметку о посещении у организатора мероприятия.

Посетили все мероприятия - готовим отчет-презентацию о том, что узнали нового, чему научились, как это помогло в работе.

До 01 сентября 20__ года заполнить ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ. Отчет-презентацию, методические материалы сдать в методический кабинет отдела образования или руководителю Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов.

МОЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ

на 2022/2023 учебный год

Дата	Мероприятие	Отметка о посещении
	Результат (указать форму результативности, тему)	

Дата _____ Директор

Форма мониторинга эффективности реализации проекта

№	Показатель эффективности проекта	Стартовый показатель*	2023- 2024 уч. год	2024- 2025 уч. год	2025- 2026 уч. год
1.	Количество педагогов образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях по реализации проекта				
2.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проекта по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов				
3.	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете (общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования)				
4.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов				
5.	Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательной организации после года / трех лет работы - процент от общего количества молодых педагогов				
6.	Количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (процент от общего количества молодых педагогов)				
7.	Количество педагогов представивших свой опыт в различных формах – методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях ГМО, Клуба молодых учителей, Школы молодого воспитателя				
8.	Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории				
9.	Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки				
10.	Количество педагогов, передавших свой опыт: педагогов-наставников				
	руководителей стажировочных площадок				
11.	Отзывы участников проекта:				
	Положительные отзывы молодых педагогов				
	Отрицательные отзывы молодых педагогов				
	Положительные отзывы наставников, руководителей стажировок, стажировочных площадок				
	Отрицательные отзывы Наставников, руководителей стажировок, стажировочных площадок				

*Стартовый показатель – показатели 2022-2023 учебного года, подготовительного периода, когда реализуется стандартная схема работы с молодыми педагогами – ГМО, ШМВ

Качественные показатели:

Отзывы участников мероприятий проекта Анализ отзывов.

Приложение 2
к приказу отдела образования
администрации г. Гуково
от 09.11.2022 № 343

Руководители Клуба молодых педагогов, Школы молодого воспитателя

1. Клуб молодых педагогов – Чуприкова А.Д., учитель истории и обществознания МБОУ СШ № 23.
2. Школа молодого воспитателя – Некрасова С.С., старший воспитатель МБДОУ Детского сада № 7 «Золотой ключик».