



Управление образования
администрации Верхнесалдинского городского округа

ПРИКАЗ

30.08.2024

№ 322/1

г. Верхняя Салда

**Об утверждении Программы персонализированного образования молодых педагогов общеобразовательных организаций
Верхнесалдинского городского округа**

С целью создания комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем, создание условий эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога, оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также созданию мотивации у молодых педагогов к профессиональному росту

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу персонализированного образования молодых педагогов общеобразовательных организаций Верхнесалдинского городского округа (Приложение № 1);
2. Утвердить Положение о деятельности Школы молодого педагога Верхнесалдинского городского округа «Время молодых» (Приложение к Программе № 2).
3. Утвердить Положение о проведении Городского форума молодых педагогов «Молодые-молодым» на территории Верхнесалдинского городского округа (Приложение к Программе № 3).
4. Руководителям общеобразовательных организаций принять к исполнению Программу персонализированного образования и обеспечить условия для участия педагогов в Школе молодого педагога «Время молодых».
5. Ответственность за организацию и проведение Программы возложить на директора Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» Колбину Е.Н.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника

Александра Дмитриевна Панчугина
8 (34345) 5-50-83



И.Ю. Буркова

**Программа персонализированного образования молодых педагогов
общеобразовательных организаций
Верхнесалдинского городского округа**

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа персонализированного образования молодых педагогов общеобразовательных организаций
Цель проекта	Создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем, создание условий эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога, оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также создание мотивации у молодых педагогов к профессиональному росту
Задачи проекта	1. Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности; 2. Создание условий для адаптации молодых педагогов; 3. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста; 4. Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия; 5. Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях ВСГО. 6. Обеспечение доступности равных возможностей для профессионального становления молодых педагогов. 7. Развитие системы методического сопровождения и поддержки учителей в школе в муниципальной системе образования на основе выявления профессиональных дефицитов
Целевая аудитория	Молодые педагоги общеобразовательных организаций Верхнесалдинского городского округа от 0 до 3х лет педагогического стажа
Исполнители проекта	Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр», общеобразовательные организации городского округа
Срок реализации	01.09.2024 г. – 31.08.2029 г (пять лет)
Руководитель проекта, куратор проекта	Панчугина Александра Дмитриевна – заместитель директора МБУ «ИМЦ»
Адрес основного исполнителя	г. Верхняя Салда, ул. Ленина д.31
Е-mail	imcvs@mail.ru
Ожидаемые результаты	1. успешно пройден период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности.

	2. выработка действий для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов у каждого молодого педагога с целью определения их «зоны ближайшего развития»; 3. выработке единой линии методического сопровождения и профессионального роста молодых педагогов; 4. развитию системы наставничества в системе образования города. 5. 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 6. обеспеченность информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями
--	---

2. Пояснительная записка

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). В данных условиях особое значение приобретает быстрая успешная адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования.

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. Применялся опыт организации работы с молодыми учителями в рамках школьных методических объединений. Молодые педагоги приходят на заседания, но их участие носит чаще пассивный характер. Одна из причин этого — психологический барьер молодого педагога (страх публичного выступления, страх выступления перед педагогами-стажистами, 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 профессионального формирования для молодых педагогов (Школа молодого педагога);
3. уровень взаимодействия молодых педагогов с психолого-педагогической службой;
4. уровень взаимодействия между образовательными организациями (стажировка, ГМО);
5. уровень муниципального взаимодействия молодых педагогов и педагогов со стажем (конкурсы, стажировка);
6. уровень регионального взаимодействия (региональные конкурсы «Педагогический дебют».

Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Верхнесалдинском городском округе (далее - Модель) строится на принципах добровольности, индивидуального подхода, открытости, системности.

3. Цели и задачи проекта

Цель проекта - создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем, создание условий эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога, оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также создание мотивации у молодых педагогов к профессиональному росту.

Задачи проекта:

1. Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности;
2. Создание условий для адаптации молодых педагогов;
3. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста;
4. Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия;
5. Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях ВСГО;
6. Обеспечение доступности равных возможностей для профессионального становления молодых педагогов;
7. Развитие системы методического сопровождения и поддержки учителей в школе в муниципальной системе образования на основе выявления профессиональных дефицитов.

В основу модели положены следующие принципы:

- распределение полномочий между всеми структурами муниципальной системы с учетом их специфики и ресурсов, координация их деятельности;
- максимальный охват вновь прибывших в общеобразовательные организации молодых педагогов;

- персонифицированный (индивидуальный) подход к решению профессиональных проблем молодых педагогов, включая адресную методическую поддержку;
- создание условий для диссеминации передового педагогического опыта (организация наставничества, стажировок).

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.;
- направляют установленную информацию о молодых специалистах в МБУ «ИМЦ» не позднее 01 сентября, по мере необходимости дополняя информацию;
- назначают в образовательной организации каждому молодому специалисту педагога-наставника – оформление Приказа ОО;
- знакомятся с материалами по организации работы с молодыми педагогами на сайте МБУ «ИМЦ»;
- составляют индивидуальный маршрут адаптации, оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога с учетом существующей Модели;
- участвуют в подготовке и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников в конце учебного года в форуме «Молодые - молодым» (в пределах своих компетенций);
- принимают активное участие в муниципальных педагогических конкурсах.

МБУ «ИМЦ»:

- курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками;
- формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов;
- определяет образовательные организации и педагогов для проведения стажировки, готовит проект приказа для утверждения стажировочных площадок;
- собирает информацию о потребностях молодых педагогов в стажировках;
- 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 Школы молодого педагога;

- ведет на официальном сайте учреждения специальный раздел для молодых педагогов с возможностью онлайн-консультаций специалистов, форум молодых педагогов;
- отслеживает участие молодых педагогов в работе городских методических объединениях;
- участвует в организации и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и 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.

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

Наставничество	Цель: 1. формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога 2. развивать институт наставничества, Задачи: - 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, создать условия для передачи опыта молодым коллегам, создать условия для профессионального общения наставников.
Профессиональное общение молодых педагогов	Цель: адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем Задачи: обмен опытом, знаниями, информацией, технологиями содействие личностному профессиональному росту формирование позитивного эмоционального настроя через неформальное общение формирование мотивации к профессиональному росту.
Стажировка	Цель: приобретение практических навыков и умений для эффективного использования в трудовой деятельности Задачи: - обогатить 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
--	--

6. Ожидаемые результаты

1. Успешно пройден молодыми педагогами период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности.
2. Выработка действий для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов у каждого молодого педагога с целью определения их «зоны ближайшего развития»;
3. Выработка единой линии методического сопровождения и профессионального роста молодых педагогов;
4. Развитие системы наставничества в системе образования города.
5. Повышение профессиональный уровень молодых педагогов: будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который они смогут применять в образовательном процессе с детьми, при взаимодействии с родителями
6. Обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

7. Этапы внедрения проекта

Планируемый срок реализации проекта - 1 год (май 2024 года - сентябрь 2025 года).

I этап - подготовительный – Май 2024- Сентябрь 2024 года

- разработка и утверждение нормативно-правового обеспечения проекта;
- выбор и утверждение пилотных площадок;
- создание базы данных молодых педагогов ВСГО;
- создание базы данных наставников ВСГО.

II этап - основной - сентябрь 2024 года - май 2025 года

- выполнение проектных мероприятий в соответствии с планом работы.

III этап - аналитический – июнь - сентябрь 2025 года

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

8. План-график реализации этапов проекта

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап			
1	Утверждение пилотных площадок	Сентябрь	МБУ «ИМЦ»
2	Формирование инициативных групп по внедрению Программы: 1. разработка положения о Школе молодого педагога 2. разработка методического инструментария для реализации проекта (диагностический инструментарий, положение о муниципальных конкурсах для молодых педагогов)	Сентябрь	МБУ «ИМЦ»
3	Разработка / корректировка и утверждение форм методического инструментария для организации деятельности: 1. формы индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов 2. единого диагностического инструментария для диагностики профессиональных затруднений учителей и воспитателей 3. Создание страницы /раздела «Молодым педагогам» на сайте МБУ «ИМЦ» 4. Создание базы данных молодых педагогов	Сентябрь	МБУ «ИМЦ»
4	Подготовка приказа об утверждении документов нормативного обеспечения проекта	Май – сентябрь	МБУ «ИМЦ»
Основной этап			
5	Закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации	Сентябрь	Общеобразовательные учреждения
6	Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов (анкетирование)	Ежемесячно	Общеобразовательные учреждения
7	Составление планов заседаний, занятий, семинаров, тренингов на учебный год, публикация на сайте МБУ «ИМЦ», Школы молодого педагога	Сентябрь	МБУ «ИМЦ»
8	Сбор планов и размещение на сайте МБУ «ИМЦ»	Ежемесячно	МБУ «ИМЦ»
9	Составление индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов в образовательной организации	Сентябрь	МБУ «ИМЦ»

10	Информационное сопровождение реализации проекта - публикация материалов на сайте МБУ «ИМЦ»	Ежемесячно	МБУ «ИМЦ»
11	Итоговое мероприятие для молодых педагогов – форум «Молодые-молодым»	Май 2025	МБУ «ИМЦ»
Аналитический этап			
12	Мониторинг реализации проекта	Май- август 2025	МБУ «ИМЦ»
13	Подведение итогов, анализ, оценка результатов проекта, принятие решения о продолжении развития проекта, переводе проекта в режим постоянного функционирования	Август 2025	МБУ «ИМЦ»

9. Критерии оценки эффективности проекта

В качестве критериев эффективности проекта выбраны следующие показатели:

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

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

3. 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.

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

5. Количество педагогов, представивших свой опыт в различных формах:

- методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях ГМО.

6. Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки.

7. Количество педагогов, транслировавших свой опыт: педагогов-наставников руководителей стажировочных площадок.

8. Отзывы участников мероприятий проекта.

10. Риски реализации проекта и способы их преодоления

Риски	Способы преодоления
Низкая мотивация молодых педагогов в педагогической деятельности	Проведение психологических тренингов; Систематическое отслеживание

	результатов, объективная оценка профессионального роста молодых педагогов наставниками; Использование системы морального и материального стимулирования
Отсутствие педагогических способностей у молодых педагогов (низкий уровень профессиональных умений, навыков)	Работа в паре: «молодой педагог» и «наставник»
Увеличение временных затрат наставников на работу с молодыми педагогами	Мотивация, реализация творческого потенциала, использование системы морального и материального стимулирования
Формальный подход к деятельности наставника	Положение о наставничестве Административный контроль в образовательной организации Информационная открытость
Невыполнение мероприятий проекта из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн-режиме

11. Примерная форма персонализированного маршрута повышения профессиональной компетентности молодого педагога

1. Ф.И.О.

2. ОО

3. Должность/предмет

4. Контактный телефон

5. E-mail

6. Составляем индивидуальный образовательный маршрут:

Вариант 1. Выбираем 5 мероприятий Школы молодого педагога указываем форму и тему результативности работы.

Вариант 2. Выбираем не менее 3 мероприятий Школы молодого педагога, занятий с психологами указываем форму и тему результативности работы.

Вариант 3. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога, участие в стажировке, указываем форму и тему результативности работы

Вариант 4. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога, участвуем в онлайн-трансляциях уроков / даем открытые уроки / занятия на итоговом мероприятии для молодых педагогов.

Вариант 5. Выбираем 3 мероприятия Школы молодого педагога и участвуем в конкурсах профессионального мастерства.

Заполняем свой индивидуальный маршрут

Заверяем индивидуальный маршрут у руководства образовательной организации. После каждого мероприятия не забываем ставить отметку о посещении у организатора мероприятия.

Диагностический материал для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста

Метод сбора информации - анкетирование

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

Проводится в онлайн-формате - в google-формах

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1

Уважаемый педагог!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением.

4 – Вы скорее согласны с утверждением.

3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов.

2 – Вы скорее не согласны с утверждением.

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением.

№	Утверждения	Оценки					Итоговый балл
		1	2	3	4	5	
1	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес						
2	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся						
3	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету						
4	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися						
5	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям						
6	Считаю важным различать цель и тему урока						
7	На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся						

8	Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения						
9	Новаторство - кредо каждого хорошего учителя						
10	На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно						
11	Мой общий кругозор достаточно ограничен						
12	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока						
13	Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся						
14	У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся						
15	Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)						
16	Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии						
17	Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы						
18	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом						
19	Для меня характерно «держат себя в руках»						
20	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов						
21	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся						
22	Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя						
23	Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен						
24	При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны						

25	Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставляемые им оценки						
26	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег						
27	При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся						
28	Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания						
29	Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач						
30	У меня легко получается решать несколько задач одновременно						
31	Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке						
32	Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках						
33	При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные						
34	У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно						
35	Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал						
36	Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена						
37	Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач						
38	Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)						
39	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету						
40	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях						
41	Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы						
42	Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров						

43	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами						
44	Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех						
45	Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели						
46	Моя рабочая программа недостаточно обоснована						
47	У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.						
48	На моем рабочем месте всегда порядок						
49	На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?"						
50	Мотивация обучающихся - это ответственность учителя						
51	Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза						
52	Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений						
53	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы						
54	Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач						
55	Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся						
56	Мнение и реакция других участников образовательного процесса неважны при принятии педагогических решений						
57	На моих уроках часто используются приемы самооценки и взаимооценки обучающихся						
58	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки						
59	Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия						
60	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи						
61	Я владею ограниченным набором современных методов преподавания						

62	Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами						
63	В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели						
64	Негативное отношение к учебе - это следствие ошибок в педагогической деятельности						
65	Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя						
66	Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов						
67	Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы						
68	Я часто затрудняюсь сделать цели урока лично значимыми для обучающихся						
69	Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ						
70	Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях						
71	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации						
72	Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя						

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №2

Вопросы анкеты призваны определить уровень самооценки сформированности профессионально – методических компетенций молодых педагогов.

Виды профессионально-методических компетенций	№ вопроса
Методологические (владение методологией системно-деятельностного подхода на практике)	1,2,4,9,31
Методические (способность создавать условия для достижения обучающимися образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных); применять продуктивные методы обучения: проблемный, проектный, исследовательский)	5,8,12,14,18
Технологические (способность анализировать процесс обучения с позиции его технологичности; эффективно применять технологии обучения)	3,15,20,22,28
Мотивационные (способность формировать у учащихся мотивацию к обучению)	3, 6, 11, 14,30

Целеполагания (способность организовать работу обучающихся по принятию и сохранению целей и задач учебной деятельности)	3, 10, 11, 20,33
Проектировочные (способность проектировать учебные занятия в соответствии с требованиями системно-деятельностного подхода, конструировать задания, формирующие универсальные учебные действия, разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся)	2, 18, 22, 23,24
Коммуникативные (способность выстраивать эффективную коммуникацию с обучающимися, организовать учебное сотрудничество)	13,15, 17, 19,27
Оценочные (способность осуществлять контрольно-оценочную деятельность результатов освоения образовательной программы обучающимися с применением различных систем оценивания)	16, 21, 25,26, 28
Рефлексивные (способность целостно анализировать свой опыт, адекватно оценивать результаты своей деятельности, определять проблему(ы), их приоритетность, устанавливать причинно-следственные связи, выбирать способы профессионального развития)	29, 33,34,35,36
Предметные (способность осуществлять эффективную деятельность в заданной предметной области)	7, 37-40

	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Я владею технологиями реализации системно-деятельностного подхода на уроке.	1	2	3	4	5
2.	Я умею разрабатывать технологическую карту урока с позиции системно-деятельностного подхода.	1	2	3	4	5
3.	Я владею методами, образовательными технологиями, создающими условия для формирования у обучающихся способностей принимать и сохранять цели и задачи учебной деятельности.	1	2	3	4	5
4.	Я достаточно глубоко знаю теоретические вопросы возрастной психологии.	1	2	3	4	5
5.	Я хорошо владею различными современными методами преподавания и использую их на своих уроках.	1	2	3	4	5
6.	Я владею способами, методами, приемами формирования мотивации к обучению.	1	2	3	4	5
7.	Я могу сформулировать предметные результаты урока.	1	2	3	4	5
8.	Я могу сформулировать метапредметные результаты урока.	1	2	3	4	5
9.	Я умею создавать для конкретного ученика ситуацию успеха.	1	2	3	4	5
10.	Я могу сформулировать цель урока через результаты обучения, выраженные в действиях учащихся.	1	2	3	4	5

11.	Я владею технологией проектирования вопросов проблемного характера, проблемных ситуаций на уроке.	1	2	3	4	5
12.	Я часто на лабораторных и практических занятиях организую работу учащихся так, чтобы она проходила в форме исследования.	1	2	3	4	5
13.	Я владею способами, приемами, методами организации учебного сотрудничества на уроке.	1	2	3	4	5
14.	Я владею способами, методами, приемами поддержки инициативности и самостоятельности обучающихся, развития их творческих способностей.	1	2	3	4	5
15.	Я владею технологией организации работы Группы.	1	2	3	4	5
16.	Я могу эффективно организовать само- и взаимоконтроль на уроке.	1	2	3	4	5
17.	Я могу на уроке эффективно организовать работу обучающихся в самооценке.	1	2	3	4	5
18.	На уроках я часто использую научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся.	1	2	3	4	5
19	Я могу организовать дискуссию на уроках.	1	2	3	4	5
20	Мне удастся выбрать соответствующую технологию, метод или методический прием для реализации целей урока.	1	2	3	4	5
21	Я систематически обучаю детей осуществлять рефлексивное действие на уроке?	1	2	3	4	5
22	Я владею умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций	1	2	3	4	5
23	Я умею составлять задания для учащихся различной степени сложности.	1	2	3	4	5
24	Часто могу определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся.	1	2	3	4	5
25	Я умею формулировать четкие критерии контроля, самоконтроля и самооценки на уроке.	1	2	3	4	5
26	Я могу определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями.	1	2	3	4	5
27	Я специально планирую коммуникативные задачи урока.	1	2	3	4	5
28	Я владею методиками и инструментами формирующего оценивания на уроке.	1	2	3	4	5
29	Я умею анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания.	1	2	3	4	5
30	На моих уроках все обучающиеся могут ответить на вопрос «Чего он должен достичь в результате занятия?»	1	2	3	4	5
31	На уроке я уделяю много внимания формированию УУД обучающихся.	1	2	3	4	5

32	Я владею методами постановки учебной Задачи.	1	2	3	4	5
33	Я могу, исходя из дидактической цели урока выбрать его тип.					
34	Я могу оценить свои удаchi на уроке, определить то, что удалось больше всего?	1	2	3	4	5
35	Я могу определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?	1	2	3	4	5
36	Я могу составить план (проект) своего профессионального развития.	1	2	3	4	5
37	Я умею согласно базовой программе проводить учебное занятие.	1	2	3	4	5
38	Я умею модифицировать базовую программу, компилируя, добавляя элементы из других программ, ориентируясь на возрастные и личностные особенности своих учащихся	1	2	3	4	5
39	Я умею оценивать предметные знания и умения учащихся.	1	2	3	4	5
40	Я умею строить занятия с углублением предметного содержания.	1	2	3	4	5

Итоги анализа результатов анкетирования

Обратные параметры оценки: 1,5,7,8,10,11, 13, 14,15, 16, 17, 22,23,24, 25, 27, 29, 31,32,34,35, 36,41, 42,44, 46, 49,51,52, 54,55, 56, 61,66, 67,68,72 (выделены в нумерации).

Прямые параметры оценки - все остальные. Выставленные оценки необходимо перевести в баллы. Для прямых параметров - оценка соответствует количеству баллов.

Обратные параметры предполагают перевод оценок в баллы согласно следующей шкале:

- Оценке 1 присваивается 5 баллов.
- Оценке 2 присваивается 4 балла.
- Оценке 3 присваивается 3 балла.
- Оценке 4 присваивается 2 балл.
- Оценке 5 присваивается 1 балл.

Расчет среднего значения для каждого показателя компетентности и итоговый балл

	Критерии и показатели для самооценки	Порядковые №№ параметров самооценки	Баллы	Средний балл
	Компетентность в области личностных качеств			
	Эмпатийность и социорефлексия	1,26,42,58		
	Самоорганизованность	5,19,30,48		
	Общая культура	11,36,53,67		

Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности				
	Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся	14,27,43,59		
	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	6,31,49,63		
	Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	12,37,54,68		
Компетентность в области мотивации учебной деятельности				
	Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности	2,15,44,60		
	Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся	7,32,50,64		
	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	22,38,55,69		
Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности				
	Компетентность в методах преподавания	16,28,45,61		
	Компетентность в предмете преподавания	8,33,51,65		
	Компетентность в субъективных условиях	13,23,39,70		
Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений				
	Умение выбрать и реализовать образовательную программу	3,17,29,46		
	Умение разработать собственные программные, методические и дидактические	9,20,34,66		
	Умение принимать решения в педагогических ситуациях	24,40,56,71		
Компетентность в области организации учебной деятельности				
	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	4,18,47,62		
	Умение организовать учебную деятельность обучающихся	10,21,35,52		
	Умение реализовать педагогическое оценивание	25,41,57,72		
		ИТОГОВЫЙ БАЛЛ		

Положение о деятельности Школы молодого педагога Верхнесалдинского городского округа «Время молодых»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регламентирует деятельность муниципальной Школы молодого педагога «Время молодых» (далее - ШМП), созданной для работы с молодыми специалистами общеобразовательных учреждений, не имеющих педагогического стажа или с педагогическим стажем до 3 лет.

1.2 Организационно-методическое сопровождение деятельности ШМУ осуществляет Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр» (далее – МБУ «ИМЦ»).

2. Цели и задачи Школы молодого педагога «Время молодых»

2.1. Целью работы ШМП «Время молодых» является создание условий для эффективного включения молодых педагогов в образовательный процесс, повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их успешная адаптация и профессиональное становление в общеобразовательных учреждениях городского округа.

2.2. Основные задачи ШМП «Время молодых»:

- создание условий (управленческих, методических, информационных) для ускорения процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- содействие установлению отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- оказание помощи молодым педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- оказание методической помощи в становлении молодого специалиста как профессионала;
- обеспечение профессионального роста молодых специалистов.

3. Организация работы Школы молодого педагога «Время молодых»

3.1. Руководство работой ШМП «Время молодых» осуществляет заместитель директора МБУ «ИМЦ».

3.2. Деятельность ШМП «Время молодых» складывается из совместно проводимых занятий и мероприятий на муниципальном уровне и работы наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3.3. План работы составляется на основе анкетирования молодых педагогов, выявленных педагогических затруднений и предложений педагогов с учетом приоритетных направлений в сфере образования.

3.4. Деятельность ШМП «Время молодых» складывается из совместно проводимых занятий и мероприятий на муниципальном уровне и работы наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

ШМП «Время молодых» имеет право привлекать к проведению обучения руководителей городских методических объединений, педагогов-наставников, творчески работающих педагогов, готовых к передаче опыта работы, победителей и призеров конкурсов Педагогического мастерства, а также административный состав общеобразовательных организаций и иные ресурсы.

3.5. Мероприятия в ШМП «Время молодых» проводят не реже 1 раза в четверть в форме:

- открытых и закрытых заседаний;
- обучающих практикумов;
- круглых столов;
- семинаров;
- лекций;
- конференций;
- дискуссий;
- конкурсов;
- посещения показательных уроков мастерства передовых педагогов города;
- взаимопосещение уроков;
- встреч с учителями-новаторами;
- творческих отчётов;
- работа в Педагогическом классе;
- организационно-деятельностных игр.

3.6. Формы работы ШМП «Время молодых» определяются исходя из тематики занятий на текущий учебный год с учетом оптимальной результативности проведения мероприятий.

3.7. Работа ШМП «Время молодых» ведётся по следующим направлениям:

- диагностика проблем молодых педагогов и поиск путей их решения посредством непрерывного профессионального развития молодых педагогов;
- поиск и систематизация прогрессивных идей;
- участие в инновационной деятельности по материалам, предлагаемым на семинарах;
- изучение, разработка и апробация программно-методических комплексов, методик для молодых педагогов;
- ознакомление коллег с опытом своей работы и обсуждение её результатов;

- участие в создании «банка идей» молодых педагогов;
- формирование профессиональной культуры педагога;
- подготовка и участие в педагогических конкурсах.

4. Документация ШМП «Время молодых»

- 4.1 Положение о Школе молодого педагога;
- 4.2 План работы на учебный год
- 4.3. Протоколы заседаний
- 4.4. Банк данных о молодых педагогах и педагогах-наставниках: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, общий педагогический стаж)
- 4.3 Отчеты о работе ШМП.

Основная документация ШМП размещается на сайте МБУ «ИМЦ» в разделе «Школа молодого педагога».

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания Приказа Начальника Управления образования администрации Верхнесалдинского городского округа
- 5.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже 1 раза в 5 лет.

Положение о проведении Городского форума молодых педагогов «Молодые-молодым» на территории Верхнесалдинского городского округа

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения Городского форума молодых педагогов «Молодые-молодым» (далее - Форум).

2. Учредителем Форума молодых педагогов «Молодые-молодым» является Управление образования администрации Верхнесалдинского городского округа.

3. Организаторами Форума являются Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр»

4. Информация об условиях Форума, его ходе и подведении итогов размещается на сайте МБУ «ИМЦ»

2. Цели и задачи Форума

1. Цель Форума: формирование единого образовательного пространства для горизонтального взаимодействия и обмена педагогическим опытом, развития профессиональных компетенций, творческого и интеллектуального потенциала, стимулирования к поиску новых форм обучения, профессиональной реализации, укрепления гражданской позиции и чувства патриотизма молодых педагогов.

2. Задачи Форума:

- создание условий для профессионального общения и обмена опытом молодых педагогов;
- обсуждение актуальных вопросов реализации национального проекта «Образование»;
- раскрытие творческого потенциала молодых педагогов;
- подведение итогов по работе Школы молодого педагога «Время молодых» за учебный год.

3. Сроки и регламент проведения Форума

3.1. Форум проводится в период май 2025 года.

3.2. Мероприятия Форума включают в себя:

- пленарное заседание;

- дискуссионные площадки;
- мастер-классы.

3.3. Форум проводится один раз в год.

3.4. Количество и перечень мероприятий форума определяются Программой форума.

4. Участники Форума

4.1. К участию в форуме приглашаются:

- молодые педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности 0-3 года и работающие в общеобразовательных организациях Верхнесалдинского городского округа;
- наставники молодых педагогов;
- руководители общеобразовательных организаций.

5. Мероприятия форума

5.1. Методическая площадка «Мои первые достижения в профессии». Проводятся с целью организации профессионального общения молодых педагогов, презентации методических идей молодых педагогов профессиональной аудитории.

Молодые педагоги представляют методические идеи, методические находки, реализованные ими на практике.

Количество секций определяется в зависимости от числа поступивших заявок и предложенной тематики.

5.2. Рекомендуемая структура выступления:

- актуальность темы, мотивация ее выбора, соотнесение личного опыта по проблеме с достижениями коллег города (области, Российской Федерации);
- основные проблемы и противоречия, их обусловленность;
- механизмы реализации идей, суть практического опыта, система конкретных педагогических действий, организация, содержание, формы, методы и приемы работы;
- полученный или прогнозируемый результат педагогической деятельности.

5.3. Дискуссионная площадка «Молодой педагог и вызовы современности». Проводится совместно с Управлением образования администрации Верхнесалдинского городского округа.

5.4. Презентационная площадка «Ресурсы роста стажерской пары». Участники площадки представляют результаты совместной работы и взаимообогащения профессиональным опытом молодого педагога и учителя-наставника.

5.5. Педагогам, представившим методические идеи, методические находки в рамках методических и презентационных площадок, вручаются сертификаты участника.

6. Информационное сопровождение Форума.

6.1. К участию в работе дискуссионных и методических площадок форума приглашаются представители общеобразовательных организаций, общественные организации, предприятия города, родительская общественность, средства массовой информации.

6.2. Информация о форуме и его участниках размещается на сайте Управления образованием администрации Верхнесалдинского городского округа, Муниципальном бюджетном учреждении «Информационно-методический центр» и общеобразовательных организациях.

6.3. Информация о форуме и его участниках направляется в средства массовой информации.