

**Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение «Гимназия № 2» г.Красноярска**

РАССМОТРЕНО:

Педагогическим советом

МАОУ Гимназия № 2

Протокол № 1 от 30.08.2019 г.

**Программа базовой площадки стажировочных практик
по работе с молодыми специалистами
«Школа молодого педагога»**

2019 – 2022 г.

I. Пояснительная записка

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги требуемого качества, школа должна обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально - педагогических ценностей и ориентированы на выявление и решение проблем, активное участие в инновационной деятельности, в управлении развитием образовательного учреждения. Педагог нового поколения - это человек, готовый к изменениям и умеющий влиять на эти изменения, а также влияющий на рост личности воспитанника и, несомненно, «идущий в ногу со временем».

В связи с этим особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, требующий решения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Анализ современной психолого-педагогической и методической литературы, анализ профессиональной деятельности молодых педагогов нашей гимназии позволяют сформулировать вывод о том, что в настоящее время углубляются противоречия между требованиями, предъявляемыми к личности и деятельности учителя и фактическим уровнем педагогической готовности выпускников педагогических заведений к выполнению профессиональных функций в образовательном учреждении.

К выпускникам педагогических учреждений предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам: от них ждут профессионализма и высоких результатов деятельности. Вместе с тем молодые учителя ощущают недостаток в знаниях и умениях, которые можно освоить лишь на практике, а педагогическая теория, с которой учитель знакомился в студенческие годы, является обобщением практики и прямо не может быть ориентиром в конкретных педагогических ситуациях. Между тем воспитательные ситуации, с которыми сталкивается молодой специалист, носят комплексный

характер и для их решения необходим не только весь арсенал психолого-педагогических знаний и умений, но и эффективное владение традиционными и инновационными педагогическими технологиями.

Кроме того, усиливаются противоречия и между стремлением создать систему сопровождения личностно-профессионального становления молодых педагогов и отсутствием мониторинговых технологий для оперативного выявления основных затруднений в педагогической деятельности.

Таким образом, главным запросом начинающих педагогов является наличие профессиональной площадки, где молодые специалисты смогут оперативно и эффективно взаимодействовать между собой, с передовым профессиональным сообществом, наращивая опыт решения профессиональных задач, а также приобретать опыт решения актуальных задач развития или проблем муниципальной системы образования.

Базовая площадка стажировочных практик «Школа молодого педагога» понимается нами как эффективная форма скоординированной деятельности МБУ «Красноярский информационно-методический центр», Красноярского педагогического колледжа № 1 им. М. Горького, Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева, образовательных организаций города Красноярска в развитии профессиональной компетенции молодых педагогов в период вхождения в профессию и в создании условий, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Деятельность площадки представлена совокупностью творческих мастерских учителей-наставников разных уровней, а также деятельностью института - наставников.

Формат обучения.

Программа базовой площадки стажировочных практик «Школа молодого педагога» рассчитана на 2019-2022 годы. Обучение проходит без отрыва от производства.

Обучение проводится с использованием активных методов и форм обучения: дискус-лекции; имидж-лаборатории, воркшопы; практические, в том числе индивидуальные занятия; знакомство с опытом коллег; обсуждение и анализ ситуаций; работа в малых группах; индивидуальные и групповые консультации. Во время обучения учитель-наставник ориентируется на:

- малый опыт начинающего педагога;
- разрешение конкретных проблем, имеющих место в учебной деятельности;
- индивидуальные потребности молодых специалистов в обучении;
- организацию самостоятельного обучения стажёров;
- использование знаний, полученных в ходе обучения, в реальной практике участников программы.

Основное назначение программы (цель и задачи)

Цель программы: организация обучения и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи программы:

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании;
- создавать комплексное (правового, психологического, методического) сопровождение молодого педагога;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;

- разработать эффективные формы обучения, стажировки молодых специалистов (наставничество, мастер-классы, имидж-лаборатория, воркшопы);
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики.

Категория слушателей

Настоящая программа адресована

- молодым специалистам образовательных учреждений начального общего, среднего общего и основного общего образования,
- педагогам-наставникам,
- начинающим педагогам дополнительного образования, воспитателям общеобразовательного учреждения.

Требования к результатам освоения программы:

Педагоги будут знать:

- различные методические приёмы педагогических технологий (как традиционных, так и инновационных);
- нормативно-правовую базу, необходимую для работы учителя;
- структуру современного урока;
- способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях.

Будут уметь:

- применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- планировать урок и занятия;
- применять в соответствии с темой урока, его целями и задачами способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях;

- проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- методически целесообразно планировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями;
- грамотно презентовать свою профессиональную деятельность через современные формы, предъявлять себя как специалиста.

Ожидаемые результаты

Реализация площадки позволит городскому сообществу:

- апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации и принять активное участие в его реализации на правах социальных партнёров;
- вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;
- предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.

Формы и методы деятельности в рамках работы стажировочной (базовой) площадки

- **Дискус-лекция** – форма занятий, предполагающая интерактивное изложение преподавателем одной из тем программы с обсуждением проблемных моментов с участниками. Основная цель дискус-лекции – постановка и освещение проблемы, достижение понимания стажёрами

предоставляемой информации, стимулирование интереса к изучаемому вопросу.

– **Практические занятия, индивидуальные и групповые работы**– диалоговая форма закрепления и углубления знаний, при которой участники программы готовят индивидуальные либо групповые сообщения по определенным темам. Основной формой работы является индивидуальный и совместный анализ изученного материала, указанного в программе площадки и позволяющего молодым специалистам приобрести умение четко и самостоятельно интерпретировать прочитанное, аргументировать свою точку зрения.

– **Тьюторские занятия (консультации)**– форма занятий преподавателя программы со стажёрами, цель которых – углубленная проработка материалов по курсу и развитие способности участников программы самостоятельно анализировать изучаемые материалы. В ходе изучения программы данная работа осуществляется со стажёрами в индивидуальном и групповом формате.

– **Индивидуальные консультации** являются разновидностью тьюторских занятий и представляют собой форму работы преподавателя с отдельным стажёром, включающую обсуждение тех аспектов читаемого курса, которые либо вызывают трудности в понимании, либо связаны с углубленным интересом участника к конкретной проблематике и намерением работать над ней в рамках разработки плана введения робототехники в образовательный процесс и урока.

Важнейшей функцией как тьюторских занятий, так и индивидуальных консультаций является предоставление участникам программы обратной связи от преподавателя по вопросам качества учебной работы.

– **Анализ практических ситуаций (casestudy)** – самостоятельная устная/письменная аналитико-эмпирическая работа, основанная на разборе практической (реальной или сконструированной) ситуации.

– **Имидж-лаборатории** – индивидуальная работа с молодым

специалистом по составляющим его имиджа (внешний облик и т.п.).

– **Воркшоп** – рабочая мастерская, обучающее мероприятие (наравне с семинарами, курсами, мастерскими), где участники получают знания самостоятельно.

II. Основное содержание

Социально-профессиональная деятельность - неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворённость личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется прежде всего экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь прибывающих в организацию сотрудников. Фактически наставничество – это процесс, включённый в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые.

Целью методической работы в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития начинающих педагогов.

2.1. Принципы системы сопровождения молодых педагогов

1. Принцип гуманистичности обучения.

Этот принцип является определяющим в системе интенсивного непрерывного обучения и усиливается применительно к системе общего образования. Его сущность заключается в:

- обращённости обучения и образовательного процесса в целом к человеку;
- созданию максимально благоприятных условий для овладения обучающимися социально накопленным опытом, заключённого в содержании обучения;
- освоении избранной профессии для развития и проявления творческой индивидуальности, высоких гражданских, нравственных, интеллектуальных качеств, которые обеспечивали бы ему социальную защищённость, безопасное и комфортное существование.

2. Принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса в системе образования.

Суть названного принципа состоит в том, что проектирование системы образования необходимо начинать с разработки теоретических концепций, создания дидактических моделей тех явлений, которые предполагается реализовать. Опыт компьютеризации позволяет утверждать, что когда приоритетной является педагогическая сторона, то система получается более эффективной.

3. Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.

Он требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания системы сопровождения. Поэтому на первый план необходимо ставить не внедрение техники, а соответствующее содержательное наполнение учебных курсов и образовательных услуг.

4. Принцип выбора содержания образования.

Содержание образования должно соответствовать нормативным требованиям профессионального стандарта педагога.

5. Принцип соответствия технологий обучения

Технологии обучения должны быть адекватны моделям обучения. Так, в традиционных дисциплинарных моделях обучения в качестве организационных форм обучения (видов занятий) используются лекции, семинарские и практические занятия, имитационные или деловые игры, лабораторные занятия, самостоятельная работа, творческие работы, контроль усвоения знаний. В процессе становления системы сопровождения могут появиться новые модели, которые в случае необходимости должны быть включены в неё. Примером таких новых моделей могут служить объектно-ориентированные или проектно-информационные модели. В числе организационных форм обучения в этих моделях будут использоваться компьютерные конференции, вебинары, информационные сеансы, видео консультирования, проектные работы и пр.

6. Принцип мобильности обучения.

Он заключается в создании информационных сетей, баз и банков знаний и данных для ОО, позволяющих педагогам корректировать или дополнять свою образовательную программу в необходимом направлении.

7. Принцип разносторонности методического консультирования.

Реализуется через включение в модульные программы советов учителя, инструкций, памяток, других объяснительных методов, облегчающих усвоение информации.

8. Принцип открытости образования.

9. Принцип гибкости процесса обучения.

2.2. Требования к организации сопровождения молодых специалистов

При качественно организованной системе методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в ОО, пройти процедуру аттестации. Тем не менее для дальнейшего развития площадки возникает необходимость искать новые формы и методы, которые

адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

Данная работа показала, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с обучающимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями обучающихся;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности.

Рассмотрим подходы организации методической работы в Гимназии:

- системно-деятельный: понимание целей и задач деятельности ОУ, его статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий;
- личностно-ориентированный: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога;
- дифференцированный: учёт уровня профессиональной компетенции индивидуальных образовательных запросов каждого педагога в построении системы методической работы;
- мотивационно-стимулирующий: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- коррекции: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недочётов педагогической деятельности и причин, их вызывающих.

2.3. Организация наставничества

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту

проблему поможет создание системы наставничества. Преимущества организации помощи в форме наставничества очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поэтому при назначении наставника администрация Гимназии учитывала основополагающие принципы наставничества: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; взаимный интерес к наставничеству; добровольность.

Наставник – это специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся (воспитанников), родителей.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;
- владение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм,

коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;

- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

Поэтому площадка «Школа молодого педагога» состоит в реализации модульной программы комплексного сопровождения молодых педагогов.

Реализуются следующие модули: «Я - ПЕДАГОГ», «Эффективная карьера», «Совет молодых педагогов», «Психологическая поддержка», «Мир профессии».

III. Планирование деятельности по работе базовой площадки

Модуль	Мероприятия (что будет сделано)
«Я--ПЕДАГОГ» (адаптационный)	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
Модуль «Эффективная карьера» (проектировочный)	Наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования, узнать специфику создания профессионального имиджа педагога, нарастить опыт публичных выступлений, получить помощь и поддержку в решении педагогических задач. <i>Пути реализации:</i> участие в сетевых профильных событиях, программах дополнительного образования, участие в работе имидж - лаборатории, где проходят семинары, мастер-классы, посвящённые созданию положительного профессионального имиджа педагога.
Модуль «Совет молодых педагогов»	Обеспечение возможности молодых специалистов принимать участие в обсуждении наиболее актуальных проблем профессиональной деятельности, осуществлять обмен новым опытом и идеями. <i>Пути реализации:</i> возможность участия в работе координационного совета молодых педагогов,

	инициировании и организации досуговых мероприятий и событий (волонтерские акции, кинопросмотры, интеллектуальные игры и др.)
Модуль «Психологическая поддержка»	Психологическое сопровождение молодого педагога. <i>Пути реализации:</i> привлечение специалистов психологических служб города к организации и проведению тренингов, игр и других форм интерактивного взаимодействия педагогов. 1.«Как учителю противостоять манипуляции?» 2. «Учусь строить отношения».
Модуль «Мир профессии»	Обогащение профессиональной компетентности начинающего специалиста. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. <i>Пути реализации:</i> организация и участие в воркшопах, мастер-классах, стажировках, ярмарках инновационных идей, в работе семинара «Практика методического сопровождения молодого педагога в профессии». Формирование профессиональных компетенций педагогов через внедрение инновационных образовательных технологий. «Web-сервис» - мастер класс.
Нормативно-правовая база профессии «Учитель»	Знакомство с современной государственной политикой в сфере образования; нормативно-правовой базой внедрения ФГОС.
Современные педагогические технологии в условиях ФГОС	Организация методической работы с молодыми педагогами по технологиям обучения: теоретическое овладение «технологическим пакетом».
Дидактические требования к современному уроку	УМК; методы, формы, приемы и средства обучения; самоанализ урока, подходы к формированию УУД, система оценки достижений планируемых результатов (предметных, метапредметных, личностных).
Внеурочная деятельность	Организация внеурочной деятельности (особенности, формы, план).
Конкурсы профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.
ГОРОДСКИЕ	Участие в работе круглого стола в рамках «Деловой программы» краевого

МЕРОПРИЯТИЯ НА ПЕРИОД 2019- 2020 года.	конкурса студентов «Учитель, которого ждут»
	Дискуссионная площадка для молодых педагогов
	Педагогический КВИЗ для молодых педагогов
	Методическая неделя для молодых педагогов «Учитель в начале пути»
	КВЕСТ «По ту сторону конкурса»
	Фестиваль «КТО» (Контент Технологий Образования)
	Публикация методических материалов ГБП

План действий по реализации содержания программы БП (на 2019-2020 учебный год)

№ п/п	Направление работы	Содержание работы	Сроки выполнения	Продукт работы и форма его представления	Ответственные
1.	✓ Знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя	Дискус-лекция: 1.«Современная государственная политика в сфере образования»; 2.«Нормативно-правовая база внедрения ФГОС».	По мере запуска площадки (октябрь - ноябрь)	Глоссарий нормативно-правовой базы ФГОС	Администрация
2.	✓ Современные образовательные технологии и их роль в формировании ключевых компетенций	Организация методической работы с молодыми педагогами по технологиям обучения: - технология развития критического мышления через чтение и письмо (РКМЧ) Теоретическое овладение «технологическим пакетом» РКМЧП (С.И. Заир-Бек, И.В. Муштавинская. Развитие критического мышления на уроке. - технология проблемного обучения и т.д.	Ноябрь - декабрь	Демонстрация на уроках <i>стадии вызова, стадии осмысления содержания, стадии рефлексии (технологических этапов урока)</i>	Члены творческой группы
3.	✓ Современный урок в условиях ФГОС и дидактические требования к нему	Дискус-лекция: 1.«Современный урок в условиях ФГОС»; 2.«Типология современного урока»	Ноябрь – декабрь	Создание модели современного урока	Бродецкая Е.Л., учитель русского языка
		Практическое занятие «Проектирование современного урока»			Архипова Ж.Ю., учитель английского языка
		Дискус-лекция «Подходы к формированию УУД, система оценки достижений планируемых результатов (предметных, метапредметных, личностных)»	Декабрь-январь	Создание модели современного урока	Бурба Н.В., учитель начальных классов
		Практическое занятие «Проектирование уроков, ориентированных на достижение метапредметных результатов»			Демонстрация современного урока
Практическое занятие	Январь-февраль	Заполненная карта	Копылова В.А.,		

		«Самоанализ урока (аспектный, психологический, структурно-временной)»		самоанализа урока	учитель русского языка.
		Мастер-класс «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся»	В течение года	Открытые просмотры уроков педагогов - стажистов (или педагогов-наставников)	Члены творческой группы.
		Мастер-класс «Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа»	В течение года	Открытые просмотры уроков педагогов - стажистов (или педагогов-наставников)	Опарина Н.В., учитель английского языка. Михайлова Э.Н., учитель начальных классов.
4.	✓ <i>ФГОС во внеурочной деятельности</i>	Дискус-лекция «Организация внеурочной деятельности»	Февраль – март	Проект плана внеурочной деятельности	Озорнина О.Е., заместитель директора по ВР.
		Практическое занятие «Проектирование плана внеурочной деятельности»	Март - апрель В течение года	Открытые просмотры занятий (в рамках внеурочной деятельности) педагогов -стажистов (или педагогов-наставников)	Змеева Е.В., педагог-организатор, классные руководители.
5.	✓ <i>Профессиональный дебют</i>	Предъявление себя и своего профессионального мастерства	В течение года	Участие в профессиональных конкурсах	Молодые специалисты и учителя со стажем работы до 10 лет.
6.	✓ <i>Подведение итогов работы</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Методическая выставка достижений молодых специалистов. • Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами. 	Май	Методическая конференция	Члены творческой группы.

Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность как собственную, так и ученическую на основе творческого поиска через самообразование.

2. Овладение методикой проведения уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную деятельность.
5. Умение индивидуально работать с детьми, в том числе с детьми с особыми образовательными потребностями.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

IV. Кадровое и материально-техническое обеспечение программы

Кадровый ресурс

Одним из требований к условиям реализации программы являются требования к кадровым условиям, которые обеспечивают не только укомплектованность образовательной организации педагогическими работниками, но и уровень их квалификации, непрерывность профессионального развития. МАОУ Гимназия №2 укомплектована кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определённых основной образовательной программой общего образования, способных к инновационной профессиональной деятельности. Все педагоги, осуществляющие образовательную деятельность, имеют необходимое профессиональное образование. Основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников образовательного учреждения служат квалификационные характеристики, представленные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих¹ (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Необходимыми организационно-педагогическими условиями развития системы непрерывного образования учителей гимназии являются:

- активное вовлечение педагогов в решение задач развития гимназии;
- оказание всесторонней методической помощи;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- обеспечение разноплановой объективной экспертизы профессиональной деятельности педагога;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений с целью независимой оценки успешности его деятельности.

Основная цель непрерывного образования учителя в условиях гимназии – подготовить успешного педагога, способного свободно ориентироваться в современной ситуации, управлять качеством образовательного процесса, постоянно расти и совершенствоваться в своей профессии и, наконец, воспитывать успешных людей. Ведь один из важнейших запросов современного общества в области образования – успешность обучаемых. Научить ребенка быть успешным может только успешный и способный к развитию учитель, тот, кто не только учит, но и постоянно учится сам.

Непрерывность профессионального развития работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу начального общего образования, обеспечивается освоением работниками образовательного учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем один раз в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими, руководящими и иными работниками

Должность	Должностные обязанности	Кол-во работников	Категория
Директор	Обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу образовательного учреждения	1	Соответствует должности
Заместитель директора по УВР	Координирует работу учителей, воспитателей групп продленного дня, педагогов дополнительного образования, разработку учебно-методической и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации образовательного процесса. Осуществляет контроль качества образовательного процесса	4	Соответствует должности
Заместитель директора по ВР	Координирует работу классных руководителей, воспитателей, разработку воспитательной и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации воспитательного процесса. Осуществляет контроль качества воспитательного процесса	1	Соответствует должности
Учитель	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ	12 4	Высшая Молодой специалист
Социальный педагог	Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся	1	Высшая
Педагог-психолог	Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся	2	Высшая
Учитель-логопед	Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, осуществляет обследование обучающихся, воспитанников, определяет структуру и степень выраженности имеющегося у них нарушения развития.	1	Соответствует должности
Воспитатель ГПД	Осуществляет деятельность по воспитанию детей. Осуществляет изучение личности обучающихся, содействует росту их познавательной мотивации, формированию компетентностей	12	Первая

Заведующая библиотекой, педагог-библиотекарь	Обеспечивает доступ участников образовательного процесса к информационным ресурсам, содействует формированию информационной компетентности обучающихся и учителей	1	Соответствует должности
Педагог-организатор	Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся, расширению социальной сферы в их воспитании. Проводит воспитательные и иные мероприятия. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других объединений, разнообразную деятельность обучающихся	1	Соответствует должности
Диспетчер по расписанию	Участствует в составлении расписания занятий и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса.	1	Соответствует должности

Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение – одно из важнейших условий реализации основной образовательной программы общего образования, создающее современную предметно-образовательную среду обучения с учетом целей, устанавливаемых ФГОС. Материально-технические условия включают учебное и учебно-наглядное оборудование, оснащение учебных кабинетов и лабораторий. Материально-техническая база ОУ приведена в соответствие с задачами по обеспечению реализации основной образовательной программы, необходимого учебно-материального оснащения образовательного процесса и созданию соответствующей образовательной и социальной среды.

В Гимназии оборудованы

- учебные кабинеты с компьютеризированным рабочим местом учителя;
- информационно-библиотечным центром с рабочими зонами, с читальным залом и книгохранилищем, обеспечивающими сохранность книжного фонда, медиатекой;

- актовый зал, хореографический зал, спортивный зал; стадион, две детские игровые площадки и полоса препятствий для спортивных занятий;
- помещение для питания обучающихся, а также помещения для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания;
- административные и иные помещения, оснащённые необходимым оборудованием;
- гардероб, санузлы.

Все помещения обеспечены комплектами оборудования для реализации всех предметных областей и внеурочной деятельности, мебелью, необходимым инвентарём.

Материально-технические условия обеспечивают:

- возможность достижения обучающимися Гимназии №2 установленных Стандартом требований к результатам освоения основной образовательной программы общего образования;

соблюдение:

- санитарно-гигиенических норм образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и т. д.);
- санитарно-бытовых условий (наличие гардеробов, санузлов);
- социально-бытовых условий (наличие оборудованного рабочего места, учительской);
- пожарной и электробезопасности;
- требований охраны труда;
- своевременных сроков и необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

-возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения (имеется пандус).

Заключение

Таким образом, МАОУ Гимназия №2, опираясь на профессиональный стандарт педагога, подготовила систему сопровождения молодых педагогов, направленную на их успешную адаптацию и профессиональный рост. Новизна базовой площадки стажёрских практик по работе с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»: описание системы сопровождения молодых педагогов; включение в систему педагогов других образовательных организаций и молодых специалистов на основе принципа сотрудничества; разработка методов и средств обучения и социализации молодых специалистов.