

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный
Сташкова Н.П.



**Программа методического сопровождения молодых специалистов согласно
ФГОС нового поколения.**

Потребность в развитии образования активизирует инициативу творчески ориентированных педагогов на поиски эффективных педагогических приёмов и проектирования опыта продуктивной педагогической деятельности. Как осуществить переход учителей к использованию способов обучения, адекватных требованиям сегодняшнего дня? Как создать систему перспективного образования школьников? Причинами, тормозящими процесс создания такой системы, являются малоэффективное использование ресурса творчески работающих учителей, недостаточно эффективная работа методической службы в образовательном учреждении.

В настоящее время в условиях изменения парадигмы образования методическую работу в школе нужно рассматривать как процесс изменения внутренних условий развития образовательного учреждения в соответствии с изменением внешних условий развития системы образования. Основная цель методической работы в этих условиях – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства.

Методическая работа в школе как система повышения квалификации формирует профессиональную деятельность учителей и направлена на развитие педагогического мастерства. Мы представляем рост профессиональной компетентности педагога как:

- разноуровневые формы активности с определенной процессуальной структурой;
- часть жизненного пути педагога, в ходе которого на основе субъективных и объективных факторов он осуществляет альтернативный выбор направленности своего профессионального роста, его цели и средств достижений;
- целостный, непрерывный, ступенчатый процесс развития, результат которого – опыт профессиональной деятельности, представленный совокупностью четырех элементов: знаний, опыта деятельности (реальной и интеллектуальной), эмоционально-ценностным отношением к действительности;
- специфическую форму социализации (путь от адаптации к индивидуальной деятельности, к признанию педагогической индивидуальности).

Сегодня нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя. Для решения задач современного образования необходима иная качественная подготовка и переподготовка учителя.

По идее проекта «Наша новая школа» перед каждой школой стоит задача организации работы постоянного повышения квалификации учителей, пополнения новым поколением учителей.

Информационная карта проекта.

1. Полное наименование проекта:

Программа методического сопровождения молодых специалистов в условиях реализации ФГОС нового поколения.

2. География проекта: МБОУ СОШ № 1 ЗАТО Озерный

3. Актуальность:

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации

гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

4. Ведущая педагогическая идея:

Развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной творческой активности и стремления к профессиональному росту.

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью, инициативой “Наша новая школа”.

5. Технология опыта:

В настоящее время в стране реализуется Концепция модернизации Российского образования, инициатива “Наша новая школа”. Образованность общества, а особенно молодежи, должна стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранение и развитие науки и культуры, национальных традиций, укрепление государства и обеспечение его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

Любое обновление школы требует реконструкции не только материально-технической базы и содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические линии должны развиваться параллельно.

Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме учитель не научит этому учеников.

6. Теоретическая основа опыта: образовательные технологии, их ведущие педагогические идеи, круг задач, решение которых позволит достичь ведущих целей образовательной деятельности, и определил основной инструментарий.

7. Инновационная составляющая проекта:

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований отводится учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

8. Новизна опыта:

Сегодня ученые-практики осознают необходимость специально созданной целостной системы адаптации и становления молодых педагогов, целенаправленной комплексной работы по выявлению и развитию их потенциала.

В результате работы будет выявлена и апробирована система методологических условий, способствующих созданию педагогического кредо молодым специалистом, ведущая к закреплённости молодых педагогов в образовательных учреждениях.

9. Цель проекта: организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС.

10. Задачи проекта:

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
3. Оказание практической помощи молодым специалистам.
4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
6. Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
7. Формирование представлений о путях совершенствования.
8. Создание условий для саморазвития и самореализации.
9. Оказание психологической поддержки.
10. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

Предполагаемое количество участников: молодые учителя школы со стажем до 3 лет.

Сроки реализации проекта 2022-2023 учебный год.

Этапы реализации проекта.

№	Этапы.	Мероприятия.
1	Организационный (август – сентябрь)	Организация Школы молодого педагога.. Организация наставничества. Диагностика, выявление состояния проблемы. Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии. Принятие и утверждение плана работы с молодыми учителями.

- 2 **Преобразующий**
(октябрь – май) Работа с молодыми учителями по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей.
- 3 **Заключительный**
(май) Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности
Подведение итогов работы в рамках проекта.

Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности направлено на овладение каждым учителем навыками самоанализа, самооценки, что позволяет переводить работу с кадрами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции, распознать профессиональные и личностные особенности учителя.

Овладение навыком самодиагностики позволяет учителю самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс. При этом учитель выходит на новый уровень самоорганизации – в режим непрерывного педагогического совершенствования и поиска.

План работы. Школы молодого педагога..

Цели работы:

– Развитие мировоззрения, профессионально – ценностных и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

– Развитие современного диалектического стиля педагогического мышления учителя, таких его черт, как системность, комплексность, конкретность.

– Формирование у учителей толерантности, чувства меры, гибкости, мобильности и т.д.

№	Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
1	Организация наставничества.	1. Собеседование с молодыми учителями. 2. Выбор и назначение наставников. 3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками.	Сентябрь.	Заместитель директора по УВР
2	Методические семинары.	1. Провести тематические методические семинары: 2. Нетрадиционные	1 раз в месяц.	Заместитель директора

			<ul style="list-style-type: none"> формы обучения. 3. Современные образовательные технологии. 4. Школьная документация. 5. Планирование работы учителя. 6. Методика проведения классного часа. 7. Методические аспекты урока. 8. Дидактические аспекты современного урока. 9. Роль домашнего задания. 10. Аттестация учителя. 		
3	Работа с документацией	с	<ul style="list-style-type: none"> 1. Оформление журнала. 2. Внутренний распорядок дня. 3. Устав школы. 4. Локальные акты. 5. Составление календарно-тематических планов. 6. Поурочное планирование. 7. Личные дела учащихся. 	В течение года на семинарах.	Завуч, рук. МО.
4	Самообразовательная работа.		<ul style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи в выборе темы самообразования. 2. Оказание помощи в составлении плана самообразования. 3. Выбор литературы. 4. Работа с литературой. 5. Изучение 	По необходимости .	Завуч, наставники.

		передового опыта по теме.		
5	Организация внеклассной работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация внеклассной работы по предмету. 2. Неделя русского языка. 3. Неделя математики. 4. Исследовательская деятельность младших школьников. 5. Олимпиадный марафон. 6. Конкурсы, выставки. 	По плану школы.	Учителя.
6	Распространение положительного, успешного опыта работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в неделе открытых уроков. 2. Проведение открытых уроков. 3. Проведение открытых внеклассных мероприятий. 4. Участие в школьных педагогических чтениях. 5. Принять участие на декаде молодых учителей. 	В течение года.	Завуч, учителя.
7	Стимулирование работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организовать декаду успехов молодого учителя. 2. По итогам года присудить номинации: 3. “Лучший молодой учитель”. 4. “Творчески работающий молодой учитель”. 5. Провести конкурс молодых 	В течение года.	Директор.

			учителей “Звездный час учителя” по разным номинациям. 6. Премирование.		
8	Диагностика работы.		1. Анкетирование 2. Анализ работы. 3. Диагностика уровня педагогического мастерства. 4. Диагностика творческого подхода к работе. 5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года	В течение года.	Завуч.
9	Повышение квалификации.		1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства. 2. Обучение на курсах. 3. Посещение семинаров (уровень города, области).	В теч. года.	Завуч, молодые учителя.
0	1	Конкурсы, тренинги.	игры, 1. Провести конкурсы, деловые игры, психологические тренинги.	В “заниматель- ной” части семинаров.	Завуч, психолог школы.
1	1	Отчет на Совете	Мини- 1. Подвести итоги работы Школы педагогического мастерства	Конец учебного года.	Завуч, наставники, молодые учителя.

Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса. Содержание этих компетентностей отражено в таблице.

Система профессиональных компетентностей учителя.

Компетентность

Содержание компетентности

Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).

Акмеологическая компетентность.

Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

В условиях введения ФГОС расширяется содержание этих компетентностей

13. Описание деятельности по проекту:

В сентябре организовать Школу молодого педагога., Работу школы возглавит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, лекторы – опытные учителя школы. Занятия проводятся 1 раз в месяц в течение года.

Направления работы школы:

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Организация внеклассной работы.
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.
9. Повышение квалификации.
10. Конкурсы, игры, тренинги.

Формы работы

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях (школьного, городского и регионального уровней);
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Нормативная база школы педагогического мастерства:

Положение о наставничестве, Устав школы, нормативные акты Минпросвещения России.

14. Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

15. Перспективы дальнейшего развития проекта.

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы Школы педагогического мастерства с молодыми учителями.

Пролонгацией опыта работы может стать создание Клуба молодых специалистов на уровне города, что позволит организовать взаимодействие молодых учителей друг с другом и с образовательными структурами.

Реализация комплексно-целевой программы на уровне города позволит молодым учителям получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях.