МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПОКРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» НОВОСЕРГИЕВСКОГО РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

**Программа профессиональной адаптации и развития молодых учителей**

**стажировочной площадки «Школа молодого педагога»**

**на базе МАОУ «Покровская СОШ» Новосергиевского района Оренбургской области**

**на 2020– 2023 гг.**

 **Руководитель программы В. А. Степанова**

**Целевая аудитория:**

молодые специалисты образовательных учреждений начального общего, основного общего и среднего общего образования, в возрасте до 35 лет, проработавших в образовательных учреждениях не более 3 лет;

педагоги-наставники

 **Срок реализации: 2020-2023 годы.**

1. **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».

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

Анализ современной психолого-педагогической и методической литературы, анализ профессиональной деятельности молодых педагогов нашей школы 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, a 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.

**Формат обучения.**

Программа базовой площадки стажировочных практик «Школа молодого педагога» рассчитана на 2020-2023 годы.

Обучение проводится с использованием активных методов и форм обучения: дискус-лекции; имидж-лаборатории, 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.

***Цель программы*:**организация обучения и создание условий дляпрофессионального 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, в возрасте до 35 лет, проработавших в образовательных учреждениях не более 3 лет;
* педагогам-наставникам,

**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:

* 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 интерактивноеизложение 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 которойучастники 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 занятийпреподавателя 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 разновидностьютьюторских 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 образовательном процессе и на уроке.

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** самостоятельнаяустная/письменная аналитико-эмпирическая работа, основанная на разборе практической (реальной или сконструированной) ситуации.

**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. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь приходящих 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;
* создании максимально благоприятных условий для овладения обучающимися социально накопленного опыта, 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.
1. *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.

1. *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, 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 консультации, 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.

1. *Принцип открытости образования.*
2. *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 МОАУ «Покровская СОШ»:

* 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 компетенциии 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 школы 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, 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,
* 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»** | Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. |
| (адаптационный) |
|  |
|  |
| **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. *Пути реализации:* участие всетевых 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. *Пути реализации:* 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. *Пути реализации:* привлечение специалистов психологических служб района 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. *Пути реализации:* организация и участие вворкшопах, мастер-классах, стажировках, ярмарках инновационных идей, в работе семинара «Практика методического сопровождения молодого педагога впрофессии».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 реализации 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 планируемыхрезультатов (предметных, метапредметных, личностных). |  |
|  |
|  |
|  |  |
|  |  |  |  |
| **Внеурочная****деятельность** | Организация внеурочной деятельности (особенности, формы, план). |  |
|  |  |
|  |  |  |  |
| **Конкурсы****профессионального****мастерства** | Участие в профессиональных конкурсах для молодых специалистов. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |  |

***Этапы реализации Программы:***

**– 1 этап –** диагностический

**– 2 этап –** самостоятельный творческий поиск

**–3 этап** оценочно-рефлексивный

***I этап (1 год работы)***

***2020-2021 учебный год***

***Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся****»*

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОО и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Учебная тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Количество часов  | Форма контроля и (или аттестации) |
| в том числе |
| **Модуль 1**. Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе  | ЛЗ | ПЗ | СР |
| 1. 1
 | Презентация программы стажерской площадки «Школы молодого педагога». | 1. Организационные мероприятия:

- собеседование с молодыми специалистом;- выбор и назначение наставников.1. Диагностика умений и навыков молодого учителя.
2. Заполнение информационной карточки.
3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.
 | 6 |  |  |  Анкетирование  |
| 1. 2
 | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | 1. Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.
2. Знакомство с УМК, предметными программами.
 |  |  | 6 | Разработать рабочую программу по предмету |
| **Модуль 2.** Конструирование современного урока в условиях реализации ФГОС (12 часов) |
| 1. 1
 | Современный урок. Требования к организации. | 1. Методические требования к уроку.
2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».
3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.
5. Примерная схема тематического плана урока.
6. Неделя открытых уроков.
7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.

*Практикум* «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов уроков в соответствии с ФГОС» | 4 | 2 |  | Разработать технологическую карту урока с позиции системно-деятельностного подхода |
| 1. 2
 | Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля. | 1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.
2. Нормы оценивания учебной деятельности*.*
3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований
5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

*Практикум* «Организация дифференцированного подхода к учащимся» |  | 2 | 4 | Тестирование  |
| **Модуль 3.** Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса как ресурс повышения качества образования (8 часов) |
| 1. 1
 | Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке. | 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций
2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.
3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»

*Психологические тренинги* «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций» | 2 | 2 |  | Тестирование  |
| 1. 2
 | Самообразование учителя – лучшее обучение. | 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)
2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста
 | 2 | 2 |  | Разработать макет программы по самообразованию |
| **Модуль 4.** Бенефис молодого педагога **(6 часов)** |
|  |  | 1. Творческий отчёт молодых педагогов.

*Круглый стол* «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса» |  | 42 |  | Проведение открытых уроков |

***II этап (2 год работы)***

***2021- 2023 учебный год***

***Тема «Самостоятельный творческий поиск»***

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Количество часов, в том числе  | Форма контроля и (или аттестации) |
| ЛЗ | ПЗ | СР |
| **Модуль 1**. Воспитательная система класса как условие творческого развития личности (12 часов) |
| 1. 1
 | Классное руководство.Внеурочная деятельность  | 1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).
2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей района.
3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя*.*
4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.
 | 222 | 2 |  | Разработать макет воспитательной программы класса |
| 1. 2
 | Современное внеклассное мероприятие  | * + - 1. Классный час как урок взаимопонимания
			2. Особенности подготовки и проведения родительских собраний.
			3. Организация работы кружка или секции
 | 4 |  |  | Разработать макет классного часа (родительского собрания) |
| **Модуль 2.** Формирование профессиональных компетенций педагогов через внедрение инновационных образовательных технологий (16 часов) | ЛЗ | ПЗ | СР | Форма контроля и (или аттестации) |
| 1. 1
 | Современные образовательные технологии(круглый стол) | Вопросы для обсуждения: 1. Мини-лекция «Методология использования современных технологий в образовательном процессе » 2. Обмен мнениями «От чего зависит успех внедрения в практику педагога современных технологий» 3. Микроисследование «Профессиональная готовность молодого специалиста к применению современных технологий» и обсуждение его результатов.  | 2 | 4 |  | Тестирование  |
| 1. 2
 | Основы целеполагания урока. Самоанализ урока. | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.
2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.
3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.Памятка для проведения самоанализа урока
 |  |  | 6 | Разработать макет самоанализа урока |
| 1. 3
 | Анализ урока. | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока
2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации
 | 2 | 2 |  | Разработать макет анализа урока  |
| **Модуль 3**. Творческий поиск молодого специалиста (12 часов) |
| 1. 1
 | Методическая выставка достижений молодого учителя. | Динамика роста профессионализма молодого учителя: 1. Обмен мнениями по темам «Качества, необходимые учителям», «Профессиональная компетентность учителя» 2. Творческие отчеты молодых учителей. Итоги недели педмастерства молодых педагогов. 3. Просмотр видеофрагментов открытых уроков молодых учителей. Их анализ и самоанализ. 4. Подведение итогов работы «Школы молодого педагога» | 2 | 244 |  | Анкетирование  |

***III этап (3 год работы)***

***2023 – 2024 учебный год***

***Тема «Выбор индивидуальной линии»***

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Количество часов, в том числе | Форма контроля и (или аттестации) |
| ЛЗ | ПЗ | СР |
| **Модуль 1.** Оценка деятельности молодых педагогов (6 часов) |
| 1. 1
 | Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
2. Профессиональный стандарт учителя
3. Портфолио аттестуемого
 | 4 | 2 |  | Разработка макета портфолио для аттестации  |
| **Модуль 2.** Мастер-класс как современная форма аттестации в условиях реализации ФГОС (6 часов) |
| 1. 1
 | Мастер-класс как рефлексия профессионального мастерства учителя | 1. Алгоритм технологии мастер-класса
2. Модель проведения мастер-класса
3. Условия результативности работы «учеников» мастер-класса
4. Технология подготовки и проведения мастер-класса
5. Требования к организации и проведению мастер-класса
6. Примеры мастер-классов учителей (из опыта работы)
 | 4 | 2 |  | Разработать макет мастер-класса |
| **Модуль 3.** Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (12 часов) |
| 1. 1
 | Педагогический опыт | 1. Что такое педагогический опыт
2. Методы изучения педагогического опыта
3. Требование к документу о педагогическом опыте
4. Формы распространения педагогического опыта
5. Этапы работы учителя над обобщением собственного опыта
6. Памятка учителю, обобщающему свой опыт
7. Интернет-сайты по обобщению педагогического опыта.
 | 4 | 2 | 6 |  Разработать памятку «Требования к педагогам, обобщающим свой опыт» |
| **Модуль 4.** Обобщение опыта работы стажерской площадки (12 часов) |
| 1. 1
 | Подведение итогов работы «Школы молодого педагога» | * + - * 1. Районный конкурс педагогического мастерства «Лучший молодой педагог»
				2. Конференция «Творческий поиск молодого специалиста»
 |  |

***Планируемые результаты Программы****:*

 Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.

* Совершенствование системы научно-методической работы учреждений образования района.
* Повышение качества образования.
* Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

***Индикативные показатели Программы****:*

* Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
* Овладение методикой проведения уроков с позиции системно-деятельностного подхода.
* Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
* Умение проектировать воспитательную систему
* Умение индивидуально работать с детьми.
* Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
* Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
* Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

 Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за 3 года «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

***Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки:***

Таблица 1

**Кадровое обеспечение проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О. сотрудника | Должность, образование, учёная степень (наличии), учёное звание (при наличии) | Функционал специалиста в проекте организации-заявителя |
| 1 | Лысенкова Любовь Михайловна | Заведующий методическим кабинетом  | Муниципальный координатор |
| 2 | Степанова Валентина Анаотльевна | Директор  | Руководитель проекта |
| 3 | Овсянникова Татьяна Михайловна | методистотдела образования  | Тьютер  |
| 4 | Трегубенко Светлана Васильевна | Заместитель директора по УВР  | Школьный координатор |
| 5 | Данилова Елена Викторовна | Педагог-психолог РОО | Тьютер  |

Таблица 2

**Нормативное правовое обеспечение проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование нормативного правового акта (прилагается в электронном виде к заявке) | Основные положения |
| 1 | Положение о стажировочной площадке  | Стажёрская площадка «Школа молодого педагога» (далее – Стажёрская площадка) является ассоциативным сетевым объединением учреждений общего образования Новосергиевского района, реализующим единые задачи диссеминации актуального опыта в сфере работы с молодыми педагогами, имеющим соответствующие материальные, организационные и кадровые ресурсы для эффективной организации стажировок руководителей и педагогов общеобразовательных учреждений.Основными целями стажировки руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений района являются:– изучение актуального опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения задач по работе с молодыми педагогами; – усиление мотивационных установок у молодых педагогов к педагогической деятельности;– обмен информацией и положительным опытом между участниками по работе с молодыми педагогами;– включение работников образования Новосергиевского района (стажеров) в практическую деятельность Стажёрской площадки – носителя актуального опыта по работе с молодыми педагогами;- оказание методической помощи молодым педагогам в педагогической деятельности; – закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков.Стажировка представляет собой одну из форм повышения квалификации как регионального, так и муниципального уровня. Конкретные сроки и место стажировки устанавливаются рабочей группой в зависимости от поставленных целей и задач, а также ходатайства работодателя (или образовательного учреждения, отправляющего работника на стажировку).Стажировка носит, как правило, индивидуальный характер и может предусматривать:– самостоятельную теоретическую подготовку;– приобретение профессиональных и организаторских навыков;– непосредственное участие в образовательном процессе;– работу с технической, нормативной и другой документацией;– выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера); участие в совещаниях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, деловых встречах и др. организация совещаний, семинаров, круглых столов, мастер-классов, деловых встреч и др. |
| 2 | Положение о «Школе молодого педагога» |  Школа молодого педагога (далее по тексту - ШМП) является структурным элементом системы методической работы школы и субъектом внутришкольного управления. В своей деятельности ШМП руководствуется Законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-**ФЗ** (ред. от 04.06.2014, с изм. от 04.06.2014) «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Положением,  Целью деятельности ШМП является обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов в образовательный процесс. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения руководителей методических объединений и других работников школы, готовых к передаче опыта работы. |

**Организация управления программой и контроль за ее реализацией.**

 Для руководства и организации деятельности Стажёрских площадок назначаются муниципальный координатор, муниципальные тьюторы, руководитель, координатор и тьюторы стажёрской площадки.

**Муниципальный координатор:**

– определяет принципы и формы ассоциативного взаимодействия образовательных учреждений-организаторов стажёрской площадки;

* определяет направления, формы и объемы участия образовательных учреждений-организаторов Стажёрской площадки в проведении стажировок руководителей ОУ территории и педагогических работников общеобразовательных учреждений Новосергиевского района;

**Муниципальные тьюторы:**

– выявляют уровень потребности руководителей, педагогов в проведении стажировок на базе Стажёрской площадки в предстоящем учебном году;

– осуществляют сбор заявок на прохождение стажировки от работников образовательных учреждений района

– утверждают перспективные и ежемесячные планы работы Стажёрских площадок;

* утверждают программы (в том числе индивидуальные) стажировок;
* готовят сводные отчёты о деятельности Стажёрских площадок.

**Руководитель Стажёрской площадки**:

* распределяет задания внутри Стажёрской площадки и контролирует работу координатора и тьюторов Стажёрской площадки.

– утверждает годовой отчет работы Стажёрской площадки;

* осуществляет взаимодействие с муниципальным координатором Стажёрских площадок.

**Школьный координатор Стажёрской площадки:**

– выстраивает индивидуальную траекторию стажировок заявленных работников с учетом возможностей учреждений-участников ассоциативного сетевого объединения;

– составляет графики стажировок внутри Стажёрской площадки;

– ведет персонифицированный учет времени и результатов

 стажировок;

 – осуществляет текущий контроль качества организации стажировок;

–осуществляет рабочее взаимодействие с учреждениями, направившими стажёра;

 – фиксирует в листе учета работы учителя–стажёра степень участия тьюторов Стажёрской площадки;

– представляет своевременно муниципальному тьютору Стажёрских площадок результаты стажировок;

* планирует работу Стажёрской площадки на очередной учебный год с учетом результатов работы за прошедший учебный год.
* готовит годовой отчет работы Стажёрской площадки;
* осуществляет взаимодействие с муниципальным тьютором стажёрских площадок.

**Школьный тьютор стажёрской площадки:**

–– разрабатывает совместно со стажером программу стажировки;

* предоставляет стажеру всю необходимую информацию об условиях и особенностях прохождения стажировки на Стажёрской площадке;
* оказывает стажеру содействие в выполнении поставленных задач;
* организует обмен опытом, консультации, собеседования о ходе стажировки;
* разрабатывает методические рекомендации по реализации основных направлений работы с молодыми педагогами**;**

**– организует проведение уроков, совещаний, семинаров по вопросам работы с молодыми педагогами**

Результаты инновационной деятельности педагогов - участников стажерской площадки, по их желанию, представляются в аттестационную комиссию при прохождении ими аттестации на присвоение квалификационной категории.

**Дальнейшее развитие проекта**

С учётом ритма деятельности современного учителя и предъявляемых к его профессионализму требований становится очень важным и первостепенным формирование и удовлетворение потребности к непрерывному образованию в учительской среде.

Данный проект в своём продолжении может предложить молодым специалистам Новосергиевского района активно включиться в работу Школы молодого педагога вне рамок выездного занятия, а в повседневной деятельности. Таким образом, накопив некую копилку занятий в течение учебного года, молодой специалист имеет право на получении сертификата о повышении квалификации, что является немаловажным требованием при аттестации педагогических работников.

Вновь привлечённые к активной работе педагоги могут реализовать свой потенциал вне стен школы, организуя мероприятия, подобные ключевому мероприятию проекта, а также различные досуговые мероприятия для своих коллег. Это также способствует развитию навыков организаторской деятельности, ораторского искусства и других.

В случае успешной реализации проекта следует взять данную форму работы для вновь пришедших молодых педагогов.

**Список используемой литературы**

1. Гузова, Л.П. Развитие профессиональной культуры учителя – фактор успешной работы / Л.П. Гузова// Методист. – 2005 №2

2. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов / Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. – М. 2003.

3. Пахомова, Е.М. Изучение и обобщение педагогического опыта /Е.М. Пахомова// Методист. – 2005. - №2

4. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. – М. 2009.

5. Русских, Г.А. Мастер-класс – технология подготовки учителя к творческой профессиональной деятельности /Г.А. Русских// Методист. – 2002 - №1

6. Русских Г.А. Педагогическая мастерская как средство подготовки учителя к проектированию адаптивной образоваельной среды ученика /Г.А. Русских// Методист. – 2004 №2

7. Селевко, Г.К. Педагогические технологии на основе дидактического и методического усовершенствования УВП / Г.К. Селявко. – М.: НИИ школьных технологий, 2005.