

**Актуальность проекта**

Происходящие в стране социально-экономические изменения и обусловленная ими модернизация общего образования требуют и нового подхода к профессиональной компетентности педагогических работников.

 Профессионализм педагога становится решающим фактором обеспечения качества образования.

Приоритетным направлением является создание условий для развития личности педагога, самореализации его возможностей, повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете, совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития учащихся.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания инновационных изменений в системе современного образования, понимание сущности педагогической технологии, знания интерактивных форм и методов обучения, владение технологии диагностирования, умение анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также эффективность применяемых технологий, вопросы формирования информационной культуры личности, т.е. компьютерной грамотности и т.д.

Сегодня в школу пришли, наряду с молодыми специалистами, которые владеют какой-либо областью предметных знаний, но не имеют практического педагогического опыта и начинающие педагоги. Это специалисты по профилю, но ранее не имевшие отношения к школе, решившие переквалифицировать свою деятельность на педагогическую. Как следствие они не владеют методиками преподавания, не знают многих теоретических аспектов учебно - воспитательной работы с детьми. Поэтому молодому учителю следует оказывать особую систематическую и разностороннюю по­мощь.     Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания, в области предметной специализации и методики преподавания. Правовой основой института наставничества в школе являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также локальные акты МБОУ «Белоярская СОШ № 1».

**Анализ ситуации**

Возрастной состав педагогического коллектива в нашем образовательном учреждении существенно не менялся в течение многих лет, но в последние годы значительное количество учителей закончили свою деятельность, уйдя на заслуженный отдых. В учреждении остро встала проблема педагогических кадров. В связи с удалённостью посёлка, не многие молодые специалисты решаются связать свою дальнейшую жизнь с ним. Поэтому широко привлекаются люди, специалисты в каком – либо профиле или студенты, обучающиеся заочно в педагогическом университете, но ранее никогда не работавшие в школе. В МБОУ «Белоярская СОШ № 1» только в течение последних трёх лет начали свою педагогическую деятельность 12 человек. Это 4 педагога начальных классов, 2 педагога физической культуры, 2 педагога русского языка и литературы, 1 педагог МХК, 1 педагог музыки, 1 психолог, 1 социальный педагог. Всем им необходима помощь в развитии личностного роста, адаптации и профессиональном становлении.

Наставничество, существующее в нашей школе, не носит системного характера. За педагогом закрепляется молодой учитель и дальнейшая их взаимная деятельность осуществляется только между ними. В процессе становления молодого педагога не участвуют ни администрация, ни психолог, ни методические объединения. Наставник и молодой педагог остаются наедине со своими проблемами. У них нет возможностей обсудить эти проблемы, поделиться находками. Наставник сопровождает своего подопечного по своему усмотрению, что не всегда имеет результат и эффективность.

Поэтому возникла необходимость обобщить и систематизировать опыт работы наставничества в нашей школе, вывести её на новый уровень в соответствии с современными требованиями.

**Идея проекта:**

Создание условий личностного роста молодого педагога через систему организации наставничества в образовательном учреждении **с целью** адаптации и развития его профессиональных качеств.

**Задачи:**

* Обобщить и систематизировать опыт наставничества в «МБОУ Белоярская СОШ № 1»;
* Создать условия для адаптации и профессионального роста молодого педагога;
* Выработать единую систему организации наставничества в ОУ.

**Направления работы по проекту**

1. Психологическая поддержка молодого педагога;
2. Методическое сопровождение предметной деятельности;
3. Тьюторское сопровождение воспитательной работы;
4. Сопровождение в конкурсах профессионального мастерства через организацию образовательного события.

**Формы и методы работы**

-беседы;

-собеседования;

-тренинговые занятия;

-открытые уроки, внеклассные мероприятия;

-тематические педсоветы, семинары;

-методические консультации;

-посещение уроков и взаимопосещение уроков;

-анкетирование, тестирование;

-«круглые» столы;

-прохождение курсов, посещение семинаров;

- организация конкурсов профессионального мастерства наставника

**Ресурсы**

1. Молодые специалисты.
2. Начинающие педагоги.
3. Наставники.

**Партнёры:**

1. Педагоги ОУ
2. Педагоги образовательных учреждений муниципалитета
3. Управление образованием Верхнекетского района

**Этапы реализации проекта в 2016 – 2017 учебном году.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Содержание этапа** | **Предполагаемый результат** | **Ответственные** | **Сроки реализации** | **Результаты реализации проекта** |
| **Организационный** | Создание нормативных актовСоздание творческой группы по разработке и реализации проектакорректировка положения о наставничестве |  Выпущены приказы, регламентирующие порядок организации и реализации наставнической деятельности в ОУ, создана творческая группа |  Зам. директора по НМР Смагина, зам. директора по УР Таркина ТИ |  Август – сентябрь 2016 года |  |
| **Подготовительный этап**  | Разработка мероприятий по направлениям | Определён и утверждён перечень мероприятий, содержание и сроки их реализации, ответственные за выполнение по разным направлениям наставнической деятельности  | Зам. директора по НМР Смагина, зам. директора по УР Таркина ТИ | Сентябрь – октябрь 2016 года |  |
| **Этап реализации проекта** | План работы «Школы молодого учителя», включающий в себя круглые столы, семнары, открытые уроки, психологические тренинги, участие в профессиональных конкурсах. | Повысится качественный уровень сопровождения и адаптации молодого педагога.Повысится творческий потенциал и расширятся возможности педагога - наставника | Зам. директора по НМР Смагина, зам. директора по УР Таркина ТИ | Октябрь 2016 г. – апрель 2017 г. |  |
| **Рефлексия** | Анализ реализации проекта. | Проанализированы первые результаты работы, внесены коррективы | Зам. директора по НМР Смагина, зам. директора по УР Таркина ТИ | Май 2017г. |  |

**План работы по развитию наставничества**

**в 2016 – 2017 учебном году.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Содержание работы | сроки | исполнители | Прогнозируемый результат |
| план | факт |
| **Работа наставников** |
| 1. | Закрепление наставников за молодыми педагогами и начинающими специалистами. | Сентябрь  |  | Смагина Р.В. | Включение в наставническую работу педагогов ОУ. |
| 2 | Составление индивидуальной программы сопровождения молодых и начинающих педагогов и плана работы. | Сентябрь  |  | Смагина Р.В. | Представление программы и плана работы на совещании наставников. |
| 3 | Занятие 1. Направления учебной и воспитательной работы в школе | Сентябрь |  | Смагина Р.В.Пешкова Е.К.Гриднева Л.А. | Практические рекомендации по планированию, предъявлению информации, диагностированию и контролю учебной деятельности. |
| 4 | Занятие 2. Составление рабочих программ | Сентябрь-октябрь |  | Смагина Р.В.Пешкова Е.К.Наставники молодых и начинающих педагогов | Практические рекомендации по составлению рабочих программ. |
| 5 | Занятие 3. Составление программ воспитания и социализации личности (классному руководителю) | сентябрь-октябрь |  | Гриднева Л.А.Наставники молодых и начинающих педагогов | Практические рекомендации по составлению программ воспитания и социализации личности. |
| 6 | Обсуждение плана сопровождения молодых специалистов, Включение в план участие в муниципальных и региональных мероприятиях | Октябрь  |  | Смагина Р.В | Корректировка планов |
| 7 | Анкетирование «Изучение дефицитов профессиональных компетенций» | октябрь |  | Смагина Р.В. | Изучение проблем в работе молодых специалистов. Изучение потребностей в методической помощи |
| 8 | Занятие 4. Педагогические технологии на уроках. Особенности содержания и применения педагогических технологий | Декабрь  |  | Смагина Р.В.Опытные педагоги. наставники | Практические рекомендации по применению педагогических технологий. |
| 9 | Круглый стол «Опыт наставнической работы: проблемы и положительные результаты». | Январь |  | Смагина Р.В.Наставники и молодые педагоги | Обмен опытом по сопровождению молодых специалистов. |
| 10 | Круглый стол «Наставническая помощь – польза и влияние на адаптацию молодых педагогов» | март |  | Смагина Р.В.Наставники и молодые педагоги | Отзыв молодых специалистов о работе наставников. |
| 11 | Участие в муниципальном конкурсе наставников и молодых специалистов «Педагогический дебют» |  В течение года |  | Смагина Р.В.Наставники и молодые специалисты. | Продуктивное участие в конкурсе. |
| 12 | Анкетирование «Изучение уровня молодых специалистов» | Апрель-май |  | Смагина Р.В. | Изучение уровня адаптации и выявление плюсов и минусов в работе наставников с молодыми специалистами |
| **Методическая помощь** |
| 1 | Консультация по вопросу оформления классной документации (личных дел, журнала) Технология составления рабочих программ. | сентябрь |  | Пешкова Е.К.Смагина Р.В.Таркина Т.И. | Правильность оформления школьной документации |
| 2 | Корректировка программ воспитания и социализации личности школьника. | сентябрь |  | Гриднева Л.А. | Оказание помощи по планированию воспитательной работы. |
| 3 | Консультации по теме «Компоненты процесса обучения» | сентябрь |  | Смагина Р.В.Пешкова Е.К. | Практические рекомендации по планированию, предъявлению информации, диагностированию и контролю учебной деятельности |
| 4 | Консультации по теме «Классное руководство» | сентябрь-март |  | Гриднева Л.А. | Повышение эффективности классных часов, внеклассных мероприятий, в целом работы с классом |
| 5 | Посещение уроков.  | В течение года |  | Руководитель МО Смагина Р.В.,Пешкова Е.К.,наставники курируют работу молодых специалистов. | Становление профессионального мастерства. Консультации. |
| 7 | Консультации по теме «Типы и структуры уроков» | декабрь |  | Смагина Р.В. | Методически грамотное, последовательное планирование уроков |
| 8 | Участие в работе районного Клуба Молодого Учителя  | В течение года |  | Управление образования Смагина Р.В. | Становление профессионального мастерства |
| 9 | Участие в работе Резерва Управленческих кадров | В течение года |  | РУО,Мурзина Н.Б. | Становление профессионального мастерства |
| 10 | Открытые уроки молодых учителей | февраль |  | Руководители МО  | Оказание методической помощи |
| 11 | ***Муниципальный конкурс молодых учителей и их наставников «Педагогический дебют»*** | ***март*** |  | ***Смагина Р.В.*** | ***Участие в конкурсе*** |
| 12 | Анкетирование молодых учителей по самообразованию | апрель |  | Смагина Р.В., Руководители МО  | Выявление проблем, трудностей в работе молодых учителей |
| 13 | Самоанализ педагогической деятельности | июнь |  | Педагоги ОУ | Выявление проблем, трудностей, методических находок |

В результате реализации проекта будут получены следующие результаты для каждой группы участников:

|  |
| --- |
| наставничество |

|  |
| --- |
| Наставник  |

|  |
| --- |
| Молодой специалист |

|  |
| --- |
|  Администрация школы |

|  |
| --- |
| Развивает свои деловые качества,повышает профессиональный уровень в процессе взаимодействия с молодым специалистом |

|  |
| --- |
| Получает знания, развивает практические навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; Проектирует собственную профессиональную карьеру; Учится выстраивать конструктивные коммуникативные действия в процессе образовательных отношений. |

|  |
| --- |
| Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками;Обеспечивается рост качества образования.  |

##

## АНКЕТА

**для изучения трудностей в работе молодого, начинающего учителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Аспект педагогической деятельности | Степень затруднения |
| Очень сильная | сильная | средняя | Нет затруднений |
|  | Тематическое планирование |  |  |  |  |
|  | Поурочное планирование |  |  |  |  |
|  |  Овладение содержанием новых программ и учебников |  |  |  |  |
|  | Умение поставить цели урока |  |  |  |  |
|  | Умение отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью. |  |  |  |  |
|  | Использование разнообразных эффективных форм обучения |  |  |  |  |
|  | Использование элементов современных педагогических технологий |  |  |  |  |
|  | Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении |  |  |  |  |
|  | Учет и оценка учебных достижений |  |  |  |  |
|  | Работа с одаренными детьми |  |  |  |  |
|  | Работа с неуспевающими детьми |  |  |  |  |
|  | Обеспечение дисциплины на уроке |  |  |  |  |
|  | Умение провести самоанализ урока |  |  |  |  |
|  | Организация внеклассной работы по предмету |  |  |  |  |
|  | Планирование самообразования иповышение педагогического мастерства |  |  |  |  |
|  | Описание собственного опыта |  |  |  |  |
|  | Развитие интереса к предмету |  |  |  |  |
|  | Стиль общения с учениками |  |  |  |  |
|  | Каким Вы видите предположительно развитие своей педагогической карьеры в ближайшие несколько лет? **(на данный вопрос можно ответить подробнее)** |  |
|  | Изменилось ли Ваше отношение к педагогической деятельности с началом работы в школе? |  |

**Критерии измерения результатов**

1. Результаты мониторинга профессиональных затруднений молодого педагога
2. Результативность предметной деятельности молодого педагога по результатам текущего и итогового контроля, административного мониторинга и независимого мониторинга (ОГЭ, ЕГЭ, региональные и муниципальные мониторинги)
3. Результативность внеучебной деятельности молодых педагогов (динамика участия и побед в образовательных событиях школы, в общественной, спортивной, культурной жизни посёлка и муниципалитета).
4. Результаты личностного и профессионального роста молодого педагога (участие в семинарах, выступления и открытые уроки, участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня).

**Финансирование проекта**

1. Финансирование участников проекта (наставников) осуществляется в рамках тарификации ОУ.
2. Финансирование участников творческой группы, реализующих проект осуществляется в рамках стимулирующих выплат.

: