**Инновационные формы профессионального роста молодых учителей**

**Алсу МУХАММАДИЕВА,**

*методист отдела учебно-методического обеспечения управления образования Нижнекамского района*

**Наталья КОЛЧИНА,**

*заместитель директора по учебной работе средней школы №29 г.Нижнекамска*

**--**

**Рецензент:** О.В. Макушева, кандидат филологических наук, преподаватель ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

# Паспорт проекта

**Цель:** активизация профессионального роста молодых педагогов в вопросах наставничества с помощью разнообразных нетрадиционных форм работы с ними.

**Задачи проекта**:

* изучение факторов и проблем молодых специалистов в системе образования;
* создание благоприятных условий для работы молодых специалистов в образовательных учреждениях путем взаимодействия с органами управления образования;
* создание условий для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов;
* оказание практической (методической, психологической) помощи молодым специалистам при адаптации в образовательном учреждении;
* повышение методического уровня подготовленности молодых специалистов;
* обмена опытом с целью повышения успешности педагогической деятельности;
* создание условий для развития и самореализации молодых педагогов.

**Перечень использованных инновационных форм**

Педагогическая гостиная, квик-настройка, диспут, мастер-класс, ярмарка педагогических идей, педагогический ринг, союз единомышленников и др.

**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.
* личностная адаптация молодых учителей в педагогическом коллективе;
* установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
* оказание практической помощи молодым учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
* профессиональный рост молодых педагогов и мотивация на повышение квалификации.

**Перспектива развития:**

Формирование профессионально-адаптированного, компетентного педагога.

**Целевая группа проекта:**

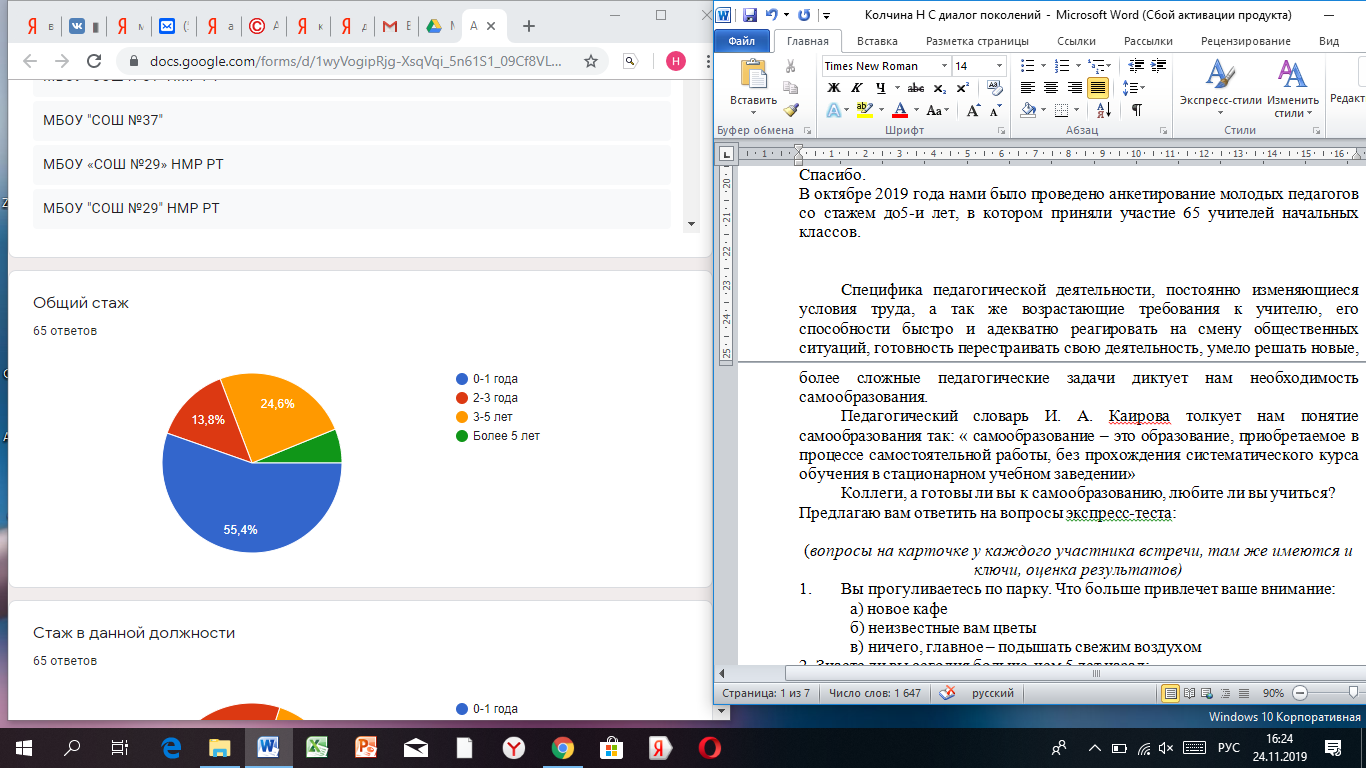
Молодые педагоги, педагоги – наставники, руководители, заместители руководителей образовательных организаций г. Нижнекамска и Нижнекамского района

**Актуальность проекта**

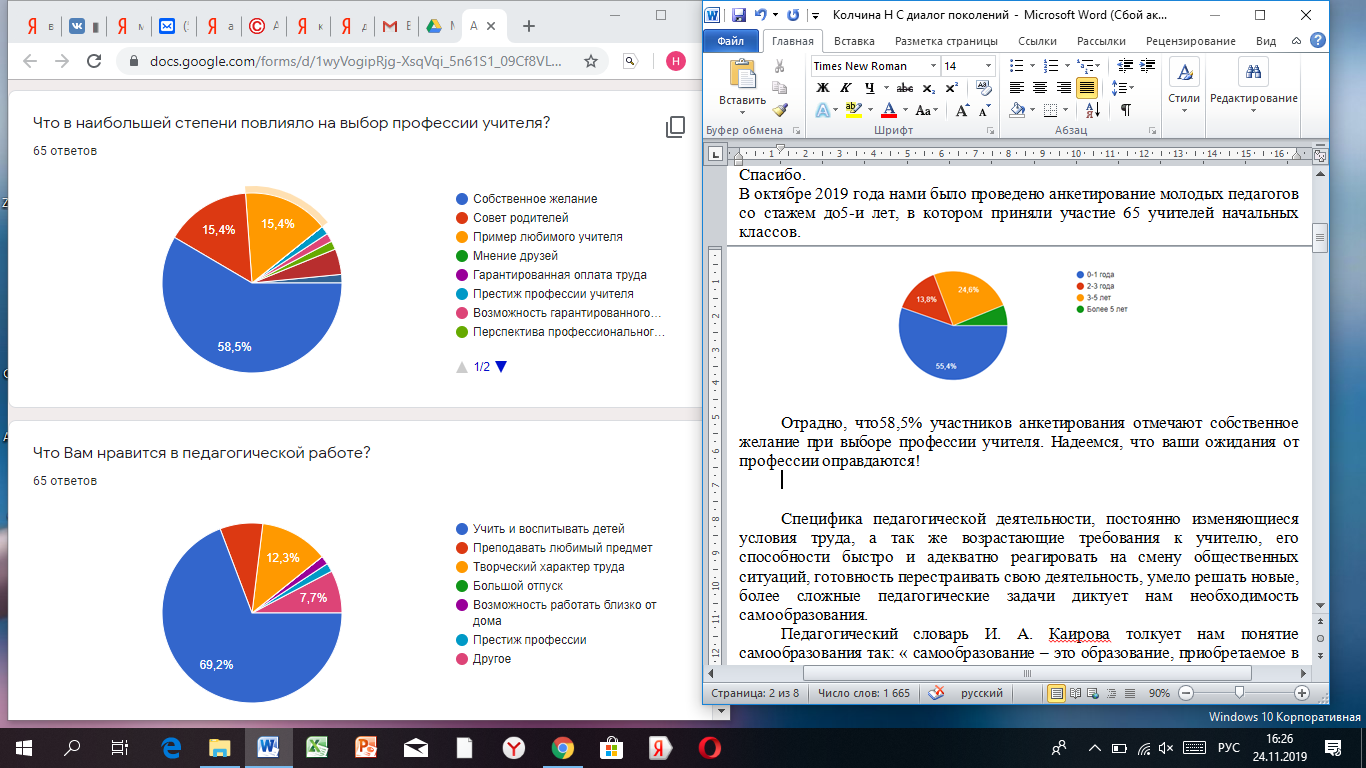
Начинающий учитель пришёл в школу. Как бы хорошо ни был подготовлен он к работе, становление его мастерства проходит в течение всех последующих лет работы в образовательном учреждении. Но именно в первые годы работы интенсивно формируются качества, которые в будущем определят степень мастерства учителя.

Молодому учителю без профессиональной поддержки опытных педагогов тяжело работать в школе. Адаптироваться в новых условиях практической деятельности поможет педагог-наставник.

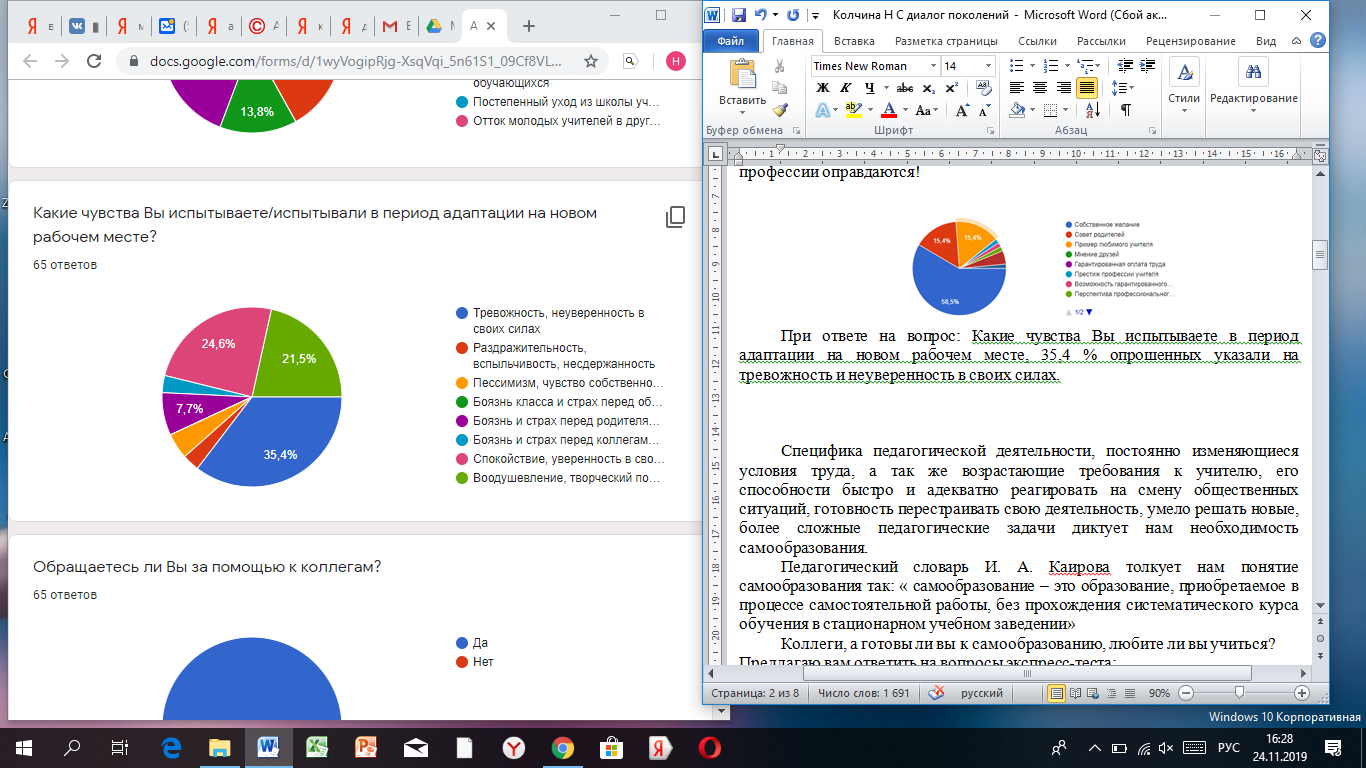
В октябре 2019 года нами было проведено анкетирование молодых педагогов со стажем до5-и лет, в котором приняли участие 65 учителей начальных классов

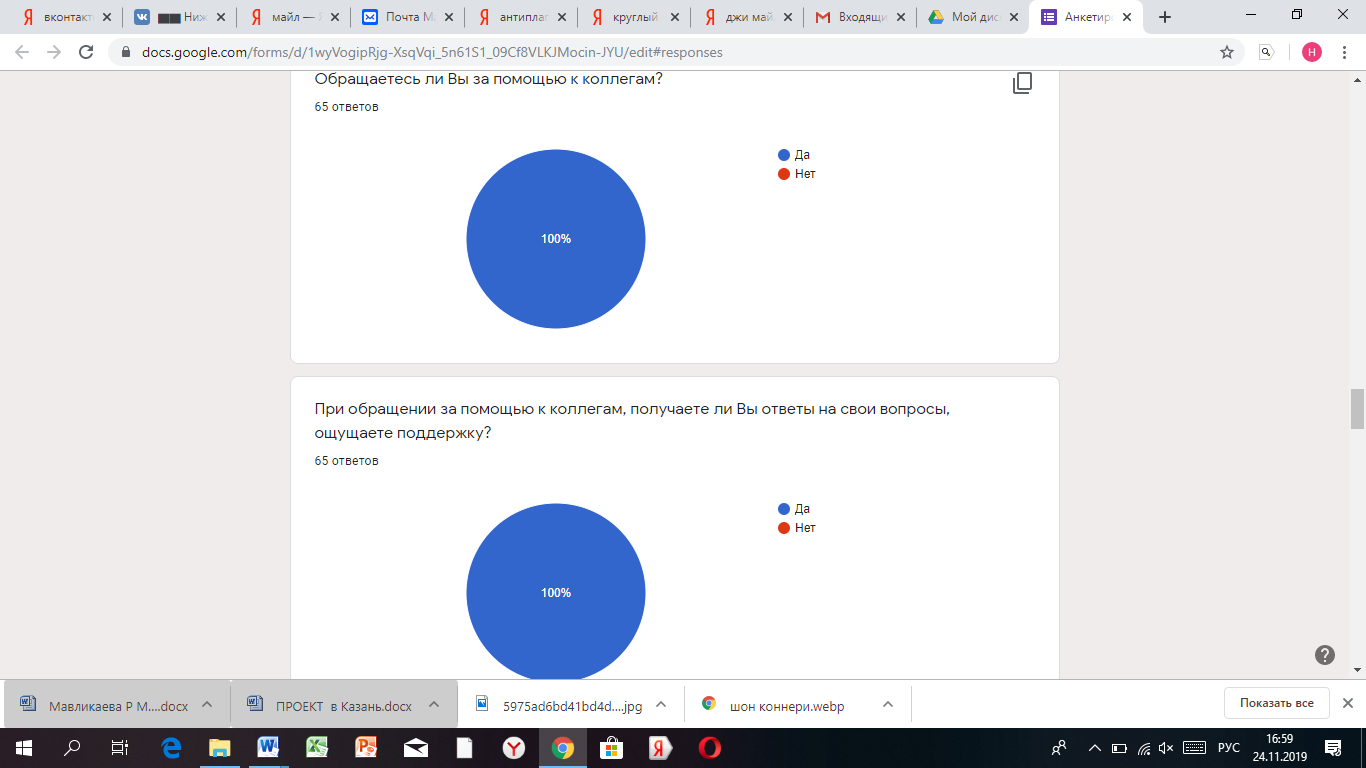


58,5% участников анкетирования отмечают собственное желание при выборе профессии учителя.

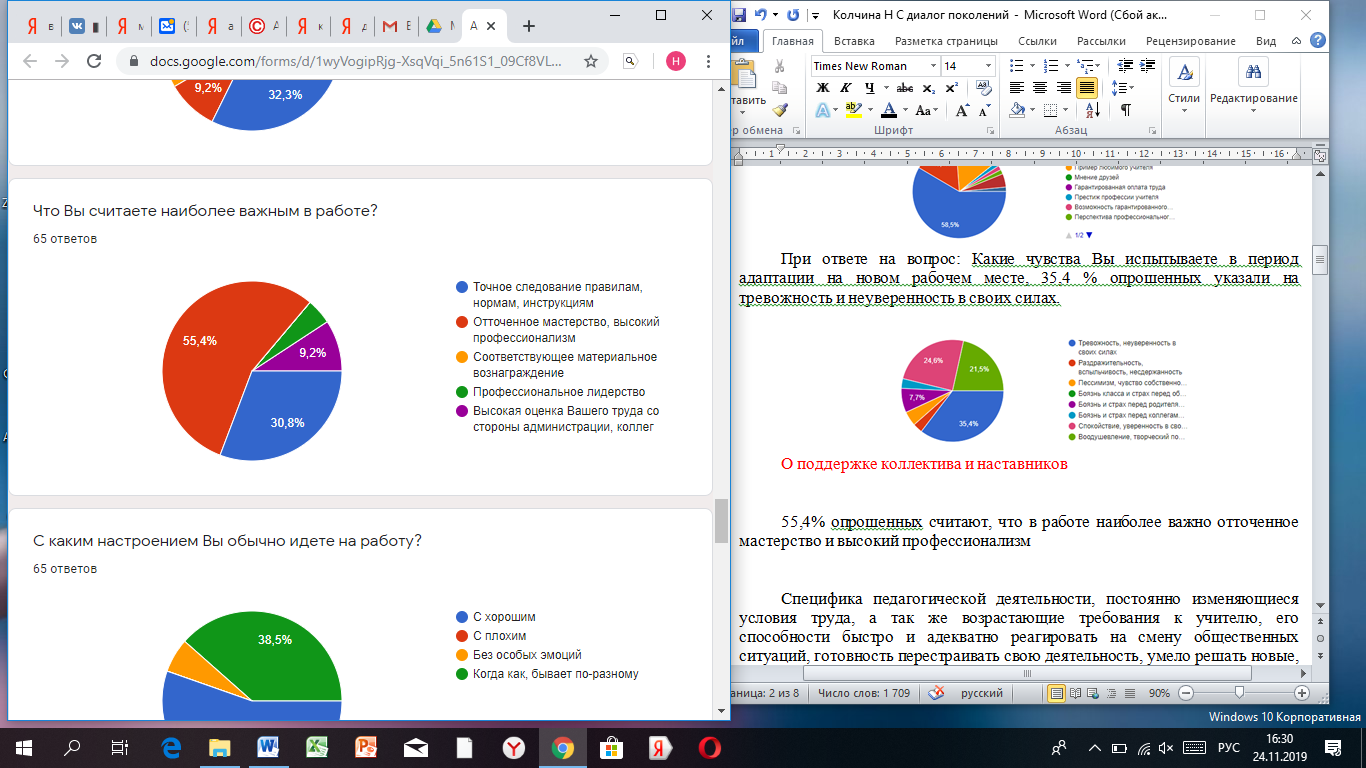


При ответе на вопрос: Какие чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте, 35,4 % опрошенных указали на тревожность и неуверенность в своих силах.

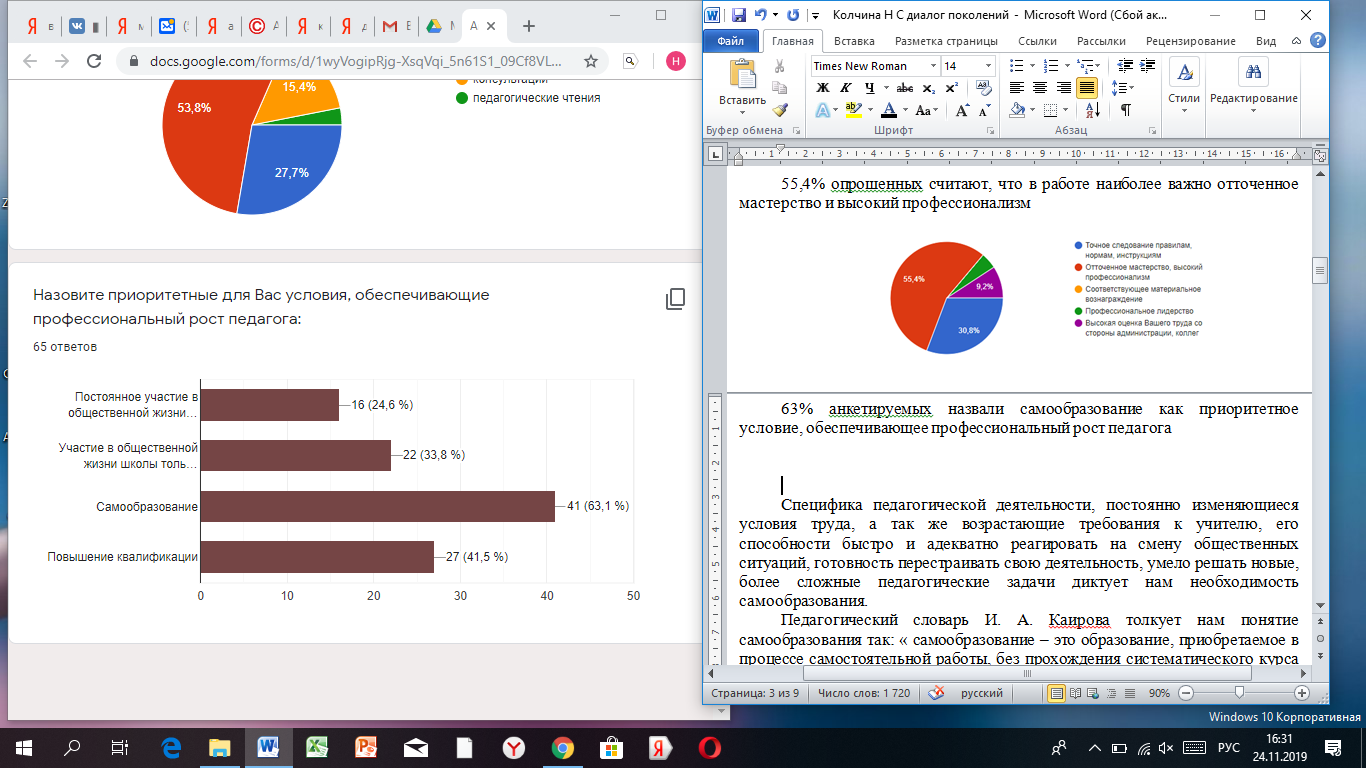




55,4% опрошенных считают, что в работе наиболее важно отточенное мастерство и высокий профессионализм



63% анкетируемых назвали самообразование как приоритетное условие, обеспечивающее профессиональный рост педагога



Сегодня **наставничество** заслуживает особого внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Роль **наставника** заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. **Наставник** способствует скорой адаптации молодого учителя к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Практическая значимость проекта:**

* в ходе выполнения проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя;
* проект поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.
* **Этапы реализации проекта**

1 этап – подготовительный / 15.08.2019 - 15.09.2019

2 этап – основной (практический) / 16.09.2019 - 30.04.2020

3 этап – контрольно – оценочный / 1.05.2020 - 31.05.2020

* **Подготовительный этап** представляет собой создание базы данных молодых учителей начальных классов, наставников, а также выявление проблем при адаптации и становлении молодых педагогов. На данном этапе реализации проекта должны быть выработаны основные направления работы по активизации профессионального роста молодых педагогов, определены цели взаимодействия участников проекта.

В ходе реализации подготовительного этапа выстраивается многоступенчатое наставничество, распределение обязанностей при котором позволяет повысить эффективность работы и ускорить адаптацию молодого специалиста:

* Директор школы: знакомит молодого специалиста с образовательной организацией, педагогическим коллективом, с правами и обязанностями учителя; приказом назначает наставника; помогает в решении социально-бытовых проблем.
* Заместитель директора по УР: определяет рабочее место педагога; знакомит с условиями работы, требованиями к организации учебного процесса, с системой школьной документации; организует посещение и взаимопосещение уроков и т.д.
* Заместитель директора по ВР: оказывает методическую помощь при подготовке мероприятий и документации воспитательного характера; при работе с детской и родительской общественностью; оказывает помощь молодому специалисту по организации внеурочной деятельности, вовлечению детей в систему дополнительного образования; консультирует молодых специалистов по работе с детьми «группы риска» и неблагополучными семьями и т.д.
* Руководитель ШМО: вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте; проводит с ним индивидуальные собеседования; знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя школы; знакомит с планом работы школы;
* Наставник: совместно с молодым специалистом составляет план («дорожную карту») его профессионального становления; дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу; организует совместные взаимопосещения уроков и занятий творчески работающих учителей и анализирует их; привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации; учит составлению рабочих программ; знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников и т.д.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

* наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;
* наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации молодого учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности;
* эффективность наставничества зависит от стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности молодого специалиста, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи.
* наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

**Основной этап (практический)** включает в себя ряд мероприятий, направленных на оказание организационно – методического сопровождения профессионального становления молодых специалистов.

В ходе реализации основного этапа организуется практическая деятельность на всех уровнях системы наставничества в образовательной организации в соответствии с планом мероприятий по оказанию методического сопровождения:

1. Теоретико-методологический, проектировочный этап:

* выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом
* сбор информации для формирования плана действий
* создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса
* создание пакета локальных актов по реализации проекта
* определение форм методической работы (координационно-методический совет; экспериментальная работа; групповая); массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-­практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы.

1. Деятельностно-технологический этап:

* организация внутришкольных семинаров, мастер-классов, вебинаров, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста
* внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов
* организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием коллективных творческих дел
* проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса
* изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом.

1. Контрольно-оценочный этап, внедренческий

* осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур учителя
* разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого учителя
* изучение и обобщение опыта работы, отслеживание результатов
* внедрение новаций в структуру и организацию образовательного процесса
* подготовка и реализация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ
* формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста

На этапе реализации проводятся следующие мероприятия **на уровне управления образования**:

1. Анализ кадрового потенциала:

* проведение мониторинга и создание информационной базы данных по кадровым ресурсам: формирование банка данных потребности в педагогических кадрах образовательных учреждений; создание банка данных молодых педагогов и учителей наставников; создание банка данных о социальном положении молодых педагогов; создание банка данных достижений молодых педагогов; анализ обеспеченности жилой площадью молодых специалистов; анализ МТБ кабинета молодого специалиста; создание методики для оценки деятельности наставников.
* подготовка и размещение информации и материалов на сайте Управления образования: об имеющихся вакансиях в образовательных учреждениях; методических и информационных материалов для молодых специалистов; электронных методических пособий в помощь молодому учителю.

1. **Комплекс мер по методическому сопровождению молодого педагога**

* разработка нормативной базы по сопровождению молодых педагогов
* обеспечение контроля за процедурой организации наставничества в общеобразовательных организациях
* разработка индивидуального профессионального маршрута молодого педагога и его методическое и психолого-педагогическое сопровождение
* обеспечение участия молодых специалистов в конкурсах и конференциях различного уровня, семинарах, педсоветах, в работе проблемных групп
* организация тренинговых программ для молодых специалистов по адаптации, мотивации, стрессоустойчивость, эффективному общению с детьми, родителями и коллегами
* создание банка методических материалов «В помощь наставнику»

1. **Комплекс мер по мониторингу эффективности реализации мероприятий комплексного плана**

* удовлетворенность молодых специалистов: рабочим местом, методическим сопровождением, мерами социальной поддержки, жилищными условиями;
* закрепляемость молодых специалистов в образовательных учреждениях

Контрольно-оценочный этап, в котором анализируется выполнение проекта, определяется уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, степень их готовности к выполнению своих обязанностей.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров:

* наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
* это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
* наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Проект "Инновационные формы активизации профессионального роста молодых учителей в системе наставничества" разработан с цельюактивизации профессионального роста молодых учителей в вопросах наставничества с помощью разнообразных нетрадиционных форм работы с ними.

Реализация данного проекта позволит решить важные задачи:

* создание благоприятных условий для работы молодых специалистов в образовательных учреждениях путем взаимодействия с органами управления образования;
* создание условий для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов;
* оказание практической (методической, психологической) помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе;
* повышение уровня методической подготовленности педагогов;
* обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий путем проведения обмена опытом успешной педагогической деятельности;
* оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов, создание условий для саморазвития и самореализации.

# Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013−2020 гг., утвержденная распоряжением Правительства Р Фот 15.05.2013 № 792-р.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“»
5. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена Правительством Р Ф 28.05.2014 № 3241 п-П8).
6. Письмо Минобрнауки России от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
7. Программы развития начального, основного, среднего общего образования Нижнекамского муниципального района  на 2018-2020 годы