

МБОУ «СОШ с. Гансолчу»

**Проект адресной методической поддержки педагогических
работников со стажем работы не более 5 лет**

«Молодые педагоги»

Паспорт проекта

Разработчики проекта	Учебная часть МБОУ «СОШ с. Гансолчу»
Сроки реализации проекта	Июнь 2021 - март 2022 г.
Целевая категория проекта	Педагоги со стажем работы не более 5 лет
Нормативно-правовая база проекта	<ul style="list-style-type: none">• Конституция Российской Федерации.• Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ• Федеральная целевая программа развития образования на 2016 -2020 годы• Стратегия социально-экономического развития России до 2020 года• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года• Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации до 2035 года• Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н
Партнеры проекта	Чеченский государственный педагогический университет
Актуальность проекта	В ЧР официально трудоустроено около 1800 молодых педагогов со стажем до 5 лет, но при этом система работы с молодыми педагогами не сформирована и носит стихийный характер с эпизодическим решением возникающих проблем в разрезе формирования профессиональных компетентностей на базах образовательных организаций. Одним из показателей данной проблемы становится тот факт, что только около 10% молодых педагогов со стажем до 5 лет подают документы на прохождение аттестации.

	Анализ работы с молодыми учителями показывает, что сложности у начинающих учителей вызывают и вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, оформление школьной документации.
Цель	Повышение методической компетентности молодых педагогов посредством адресной методической работы с педагогами, находящимися на стадии вхождения в педагогическую профессию.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать и предъявить профессиональному сообществу модель научно-методической адресной поддержки профессионального саморазвития молодых учителей, включающую новые формы развития профессиональных компетенций. 2. Разработать и апробировать программы повышения профессионального мастерства, культуры и личностного роста молодых педагогов. 3. Создать организационно-методические условия для сопровождения процесса саморазвития и самореализации молодых педагогов посредством тьюторского подхода. 4. Разработка и реализация программ, проектов, образовательных событий для молодых педагогов по направлениям предметной деятельности и формирования позиции воспитателя. 5. Создание портала проекта
Основные направления проекта	<ul style="list-style-type: none"> - Образовательная деятельность: тренинги личностного роста и психологические тренинги; курсы повышения квалификации, семинары, мастерклассы, организация консультаций молодых педагогов с педагогами-мастерами (менторами, коучами); - Методическая деятельность: разработка авторских методических пособий, организация участия молодых учителей в профессиональных конкурсах, создание молодыми учителями программ личностного роста и профессионального саморазвития. - Информационное сопровождение: создание, наполнение и ведение интернет-площадки проекта

Этапы проекта	<p>Проект содержит мероприятия, реализуемые в течение года:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Очно-заочный, подготовительный этап «Летняя школа молодых педагогов». 2. Заочный этап «Первые шаги».
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Очный этап «Педагогический дебют».
Ожидаемые результаты проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание системного продукта по адресной методической поддержке молодых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - разработана и апробирована модель научно-методической адресной поддержки профессионального саморазвития молодых учителей, количество реализованных тренингов, курсов, семинаров, мастер-классов, консультаций молодых педагогов с педагогами-мастерами (менторами, коучами) - не менее 10 в год; - разработана модель взаимодействия молодого педагога и его персонального учителя-наставника (ментора, коуча), количество участников из молодых учителей в профессиональных конкурсах - не менее 10 в год; - создан интернет-ресурс по сопровождению молодых педагогов, количество материалов, размещенных молодыми педагогами на портале - не менее 20 в год. 2. Востребованность дальнейшей реализации настоящего проекта со стороны молодых педагогов республики и их работодателей.
Показатели эффективности проекта	<p>Положительная динамика количества участников, вовлеченных в проект</p>

1. Концепция проекта

1.1. Общее описание целей и задач проекта, опыта и перспектив реализации мероприятий проекта.

В условиях введения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н (далее - профстандарт «Педагог») вопрос методической компетентности молодых педагогов стоит достаточно остро.

По данным российских исследований, только у 15% молодых педагогов в первые три года укрепляется желание работать учителем; у 33% первоначальная привлекательность педагогической профессии претерпевает негативные изменения.

В ЧР официально трудоустроено около 1800 молодых педагогов со стажем до 5 лет, но при этом система работы с молодыми педагогами не сформирована и носит стихийный характер с эпизодическим решением возникающих проблем в разрезе формирования профессиональных компетентностей на базах образовательных организаций. Одним из показателей данной проблемы становится тот факт, что только около 10% молодых педагогов со стажем до 5 лет подают документы на прохождение аттестации.

Проблема успешной реализации педагогической деятельности молодого педагога связана с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью, происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной специальности.

Актуальность данной проблемы связана с необходимостью становления молодого учителя как «педагога», способного решать сложные задачи, стоящие сегодня перед образованием и обеспечивать формирование базовых способностей личности («человеческого в человеке»).

Вопрос о самореализации в педагогической профессии является определяющим в развитии педагога. Путь молодого педагога начинается с профессиональной адаптации. По мнению В.А. Сластенина, профессиональная адаптация - это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой:

- адаптация к профессиональной деятельности: её содержанию, целям, средствам, технологии осуществления, режиму и интенсивности деятельности;
- адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам;
- адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу;

- адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неписаным, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям и т.п. в трудовом коллективе;

- адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста.

Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность начального этапа вхождения молодого педагога в образовательную среду. Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие педагоги в ходе организации учебно-образовательного процесса, показывает, что молодые педагоги:

- с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- неадекватно оценивают свои возможности;
- имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Молодой педагог не всегда умеет определить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения.

Многие молодые педагоги испытывают трудности в работе с родителями из-за отсутствия системных знаний по семейному воспитанию, умению привлекать их к совместной работе.

И всё же главную трудность молодые педагоги испытывают в установлении психологического контакта с учащимися, как на уроке, так и во внеурочной работе. Так, к наиболее трудным проблемам сами молодые учителя относят трудность мотивировать школьников, воспитывать у них положительное отношение к обучению, формировать познавательный интерес и организовывать познавательную деятельность, осуществлять классное руководство.

Анализ работы с молодыми учителями показывает, что сложности у начинающих учителей вызывают и вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, оформление школьной документации.

К сожалению, как показывает анализ ситуации в образовании, педагоги (а особенно начинающие) не имеют достаточного уровня психологической и технологической готовности к педагогической деятельности. Сегодня существует огромный разрыв между педагогическим знанием и педагогическим действием.

С этой точки зрения актуальность проекта заключается в потребности осуществления адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет и обусловлена:

- необходимостью формирования активной профессиональной позиции молодого педагога с участием опытных наставников (менторов, коучей), формирования у молодых педагогов профессиональных установок, ценностных ориентаций, общественно значимых интересов;

- необходимостью осуществления методической, психологической и дидактической поддержки в период адаптации молодых педагогов в профессии;
- актуальностью освоения молодыми педагогами технологий, позволяющих поверить в собственные силы, презентовать первые достижения, авторские проекты и программы.

На наш взгляд, очевидна необходимость специально организованного профессионального педагогического пространства в Республике Коми под руководством опытных наставников (менторов, коучей), что позволит расширить традиционные формы повышения квалификации педагогов и содействовать адресной целенаправленной работе с педагогами, находящимися на стадии вхождения в профессиональную деятельность. Планируется организация комплекса ежегодных мероприятий, направленных на адресную методическую поддержку молодых педагогов со стажем работы менее 5 лет, находящихся на стадии вхождения в профессиональную деятельность.

Таким образом, в процессе реализации проекта и оказания реальной помощи молодым педагогам посредством организации их участия в тренингах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства происходит становление профессиональной позиции молодого педагога. Данные мероприятия станут основой проекта.

В ЧР накоплен положительный опыт целенаправленной работы с данной категорией педагогических работников. За три года удалось привлечь внимание профессионального сообщества к важности проблемы методического сопровождения молодых педагогов. Так, реализация в 2014 году мероприятий проекта организации в системе профильного обучения предпрофильных и профильных классов педагогической направленности «Призвание - Учитель» показала недостаточный спрос потребителей образовательной услуги по всем категориям (дети, родители, педагоги).

В связи с этим было принято решение о создании муниципальных сетевых классов с общими органами управления и общей ресурсной базой. В результате было проведено несколько семинаров и вебинаров и в 2015 г. в ЧР был организован масштабный проект по популяризации профессии Учителя среди учащихся общеобразовательных учреждений в рамках муниципального управленческого проекта «Я - будущий педагог!».

Концептуальная идея проекта: системное сопровождение молодых педагогов на этапе вхождения в профессию, которое позволит развить их профессиональные компетенции, обеспечить их успешную адаптацию в профессии, что в свою очередь, обеспечит качество образования, в соответствии с требованиями ФГОС.

Концептуальные положения проекта:

1. Направления комплексной адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет представляют собой систему педагогической, психологической, методической и организационной поддержки молодых педагогов, содействующей становлению

их профессиональной позиции и профессионального мастерства в области педагогической деятельности.

2. Образовательный процесс в рамках реализации представленных мероприятий направлен на развитие способностей к ведению профессиональной деятельности, повышение уровня профессионального мастерства молодых педагогов, и формирование профессиональной позиции педагога.

3. Принципы формирования профессиональных качеств и адресной методической поддержки молодых педагогов соответствуют государственной образовательной политике и обеспечивают развитие человеческого потенциала.

1.2. Описание комплекса работ по реализации мероприятий проекта

1.2.1. Организационная модель проекта.

Модель проекта **адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет «Молодые педагоги»** основана на партнерских взаимоотношениях образовательных организаций, муниципалитетов, образовательных и инновационных площадок. Участие в проекте предполагает целенаправленную работу с постоянной группой молодых педагогов, каждый участник которой является участником каждого мероприятия проекта. За каждым молодым педагогом-участником проекта закрепляется наставник, который участвует в выявлении профессиональных дефицитов, формировании индивидуального плана саморазвития педагога, оказывает методическую поддержку и консультирует педагога в рамках проекта. Организована интернет-площадка для общения между участниками проекта.

В процессе реализации проекта и оказания реальной помощи молодым педагогам посредством организации их участия в тренингах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства происходит становление профессиональной позиции молодого педагога.

Данные мероприятия, под непосредственным руководством наставников (менторов, коучей) являются основой проекта.

Ресурсы и условия для реализации Проекта:

1. Взаимодействие организаций-партнёров.
2. Участие муниципальных образований РК в реализации проекта.
3. Высококвалифицированный педагогический и кадровый состав.
4. Применение педагогических технологий системно-деятельностного подхода.
5. Укомплектованность учебными программами.
6. Организована интернет-площадка для общения между участниками проекта.

Кадровое обеспечение: обеспечить необходимый уровень образования, квалификации, педагогического опыта, профессиональных заслуг, в контексте развития профессионального потенциала молодых педагогов.

Материально-техническое обеспечение: обеспечить характеристики и показатели материально-технического обеспечения учебного процесса

(проектная мощность, фактическая наполняемость, количество и общая площадь учебных, стажировочных и других площадок) соответствующие современным требованиям.

Научно-методическое обеспечение: оказание реальной, действенной помощи педагогам, непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства учителей, обеспечение роста профессиональной компетентности и эрудиции учителей, применение современных технологий, готовность педагога к практической реализации ФГОС.

1.2.2. Состав работ в рамках реализации проекта

Проект содержит мероприятия, реализуемые в течение года.

1. *Очно-заочный, подготовительный этап «Летняя школа молодых педагогов»:* семинары-погружения и мероприятия, проводимые для молодых педагогов на базе ОУ. Этап предполагает участие педагогов как в обязательных мероприятиях (тренинги по формированию профессиональной позиции и разработке педагогических проектов, уроков, внеурочных мероприятий и классных часов), так и семинары по заявкам участников. Данный этап проводится как с использованием заочной формы, так и с участием молодых педагогов в очных тренингах.

Цель этапа: мотивация молодых педагогов, освоение навыков проектной, разработческой деятельности и презентации опыта своей работы.

Участие в каждом мероприятии данного этапа предваряется входной диагностикой, позволяющей выявить профессиональные затруднения каждого педагога в конкретной области и выстраивать дальнейшее обучение с погружением в область выявленных затруднений с целью их разрешения.

Разработка проектов, уроков, внеурочных мероприятий, классных часов и т.п. строится по принципу наполнения банка методических разработок педагогов в рамках «Календаря образовательных событий». Данный подход обеспечивает адресность проекта.

2. *Заочный этап «Первые шаги»:* участие в республиканском заочном конкурсе педагогического мастерства «Первые шаги», организованном для педагогических работников со стажем работы до 5 лет в ОО в ЧР (с 1 августа по 2 октября 2017). Содержание представленных на республиканском заочном конкурсе материалов формируется педагогами на первом этапе проекта (под руководством «персональных наставников», менторов, коучей). Таким образом, осуществляется диагностика качества разработанных на первом этапе продуктов. Данный подход обеспечивает системность проекта.

3. *Очный этап «Педагогический дебют»:* участие в мероприятиях, проводимых для молодых педагогов и молодыми педагогами на базе образовательных организаций, имеющих статус республиканской инновационной площадки, с привлечением в качестве наставников педагогов стажистов и Республиканском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют».

Цель этапа: формирование профессиональной педагогической позиции и рефлексия профессиональных достижений в результате участия в проекте. Данный подход обеспечивает целенаправленность проекта.

1.2.3. Квалификационный уровень экспертов

К реализации мероприятий проекта будет привлечено 10 педагогических работников и экспертов.

Ожидаемые результаты:

1. Создание системного продукта по адресной методической поддержке молодых педагогов:

- разработана и апробирована модель научно-методической адресной поддержки профессионального саморазвития молодых учителей, количество реализованных тренингов, курсов, семинаров, мастер-классов, консультаций молодых педагогов с педагогами-мастерами (менторами, коучами) - не менее 10 в год;

- разработана модель взаимодействия молодого педагога и его персонального учителя-наставника (ментора, коуча), количество участников из молодых учителей в профессиональных конкурсах - не менее 10 в год;

- создан интернет-ресурс по сопровождению молодых педагогов, количество материалов, размещенных молодыми педагогами на портале - не менее 20 в год.

2. Востребованность дальнейшей реализации настоящего проекта со стороны молодых педагогов республики и их работодателей.

Механизмом реализации заявленных изменений является изменение форм повышения квалификации педагогов. Это послужит основой необратимости предполагаемых системных изменений и проявится в формировании у молодых педагогов способности и готовности к ведению учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями, заложенными в ФГОС.