Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Начальная школа – детский сад№1»

Программа

методического сопровождения

молодого специалиста

на 2014-2017гг.

«Ступени успеха»

2014 г.

**Паспорт**

**Программы методического сопровождения молодого специалиста**

**МОУ «НШДС№1» на 2014 / 2017 годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование программы | «Ступени успеха» |
| 2. | Основания для разработки Программы | 1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р; 2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 № Пр-271;   3.План действий по модернизации общего образования на 2011–2015 гг., утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 №1507-р;  4.Федеральные образовательные стандарты начального общего образования, утверждённые Приказом Министерства образования и науки РФ № 373 от 06.10.2009 г.;  5.Приказ Министерства образования и науки РФ № 1241 от 26.11.2010г. «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования», утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.  6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" |
| 3. | Заказчик Программы | МОУ «НШДС №1»,  Молодой специалист |
| 4 | Основные разработчики программы | - Майорова Г.Г. – заместитель директора по УВР; |
| 5 | Цель программы | Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для профессионального роста молодого специалиста. |
| 6 | Задачи программы | 1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста. 2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений.  3. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, учреждения.  4. Развивать коммуникативную компетенцию молодого специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений.  5. Оказать практическую помощь в овладении СОТ. 6. Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы ОУ, города. 7. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога. 8. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.  9. Приобщить молодого специалиста к традициям МОУ «НШДС №1». |
| 7 | Сроки и этапы реализации программы | 3 года  2014-2015 гг. - I этап – адаптационно-диагностический;  2015-2016гг.- II этап – коррекционно-развивающий;  2016-2017гг.- III этап – аналитический; |
| 8 | Исполнители программы | * администрация учреждения; * педагог – наставник (тьютор); * молодой специалист; |
| 9 | Источники финансирования | Бюджетные средства  Внебюджетные средства |
| 10 | Ожидаемые конечные результаты реализации программы | * Психолого-педагогическая адаптация молодых специалистов, успешное  вхождение  в новый коллектив, овладение  коммуникативной культурой. * Повышение организационной культуры молодого специалиста. * Рост профессиональной компетентности молодых специалистов. * Изменение личностных качеств молодого специалиста; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию. |
| 11 | Система организации контроля реализации Программы | Ежегодно:   * мониторинг реализации Программы - июнь; * представление отчёта о результатах самооценки профессиональной деятельности молодым специалистом; * представление тьюторской оценки профессиональной деятельности молодого специалиста. |

**Аналитическое обоснование программы**

*«Самым важным явлением в школе,*

*самым поучительным предметом,*

*самым живым примером для ученика*

*является сам учитель».*

*А. Дистервег*

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения педагогов, т.к. главная роль в достижении новых результатов образования отведена педагогу. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетенций, чтобы грамотно управлять качеством образовательной деятельности. Практика работы с молодыми специалистами в МОУ «НШДС №1» показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление классного руководства. *Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, в силу несформированных профессионально значимых качеств. В такой ситуации оказание постоянной адресной методической помощи молодым специалистам является необходимостью.*  *Сложность адаптации молодого педагога ещё и в том, что с первого дня работы он имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и опытные педагоги.*

Кадровые условия

Вывод:

1.Низкая доля молодых педагогов.

2. Снижение доли молодых специалистов за последние годы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год | 2011-2012 уч. год | 2012-2013 уч. год | 2013-2014 уч. год |
| Количество молодых специалистов | 4% | - | 4% |
| Закрепление в учреждении | выбыл | - | выбыл |

Вывод:

1. Текучесть молодых специалистов.
2. В МОУ «НШДС №1» недостаточный опыт работы с молодыми специалистами.
3. Недостаточная работа администрации по привлечению молодых специалистов.

В ходе анализа методической работы за 2013-2014 уч. год были определены следующие проблемы в работе с молодыми специалистами:

* отсутствие системной работы по методическому сопровождению в соответствии с индивидуальной траекторией развития профессиональной деятельности;
* недостаточная работа по психолого-психологическому сопровождению;
* низкий уровень мотивации на саморазвитие;
* низкий уровень участия в инновационных проектах;
* недостаточная работа администрации по привлечению молодых специалистов.

**Концепция Программы**

Кредо учреждения: «Успешный педагог – успешный обучающийся – успешная школа-сад»

В основу Программы **«**Ступени успеха» положены приоритетные позиции, изложенные в Федеральном государственном образовательном стандарте 2009 г. Кроме государственного заказа, требования к содержанию, направлениям Программы определил и социальный заказ общества, родителей (законных представителей) несовершеннолетних граждан, воспитывающихся и обучающихся в МОУ «НШДС №1». Планируемые результаты реализации Программы определены требованиями Федерального государственного образовательного стандарта к условиям.  
 Концептуальной основой программы «Ступени успеха» является тьюторское сопровождение молодого специалиста.  Тьюторское сопровождение способствует созданию для молодого педагога насыщенной образовательной среды, разработке индивидуального маршрута профессионального развития при постоянном взаимодействии со всеми участниками образовательных отношений, помогает предупредить типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого специалиста, найти возможные пути их преодоления. Тьютор помогает молодому специалисту предупреждать проблемы в адаптации, своевременно устранять недостатки в работе, развивать индивидуальный стиль деятельности.

**Миссия методической службы.**

Миссия заключается в создании такого методического сопровождения молодого специалиста, которое обеспечит ему ситуацию успеха в профессиональной деятельности, его личностный рост и готовность к полноценному участию в методической работе учреждения и города.

**Цель Программы:**

Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для профессионального роста молодого специалиста.

**Задачи:**

1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста;  
2. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, учреждения .  
3. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений;

4. Развивать коммуникативную компетенцию молодого педагога через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений;

5. Оказать практическую помощь в овладении СОТ;  
6. Обеспечить участие молодого педагога в системе методической работы ОУ, города;  
7. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого специалиста;  
8. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого педагога;

9. Приобщить молодого специалиста к традициям МОУ «НШДС №1».

**Этапы реализации Программы.**

Программа рассчитана на 3 года – с 2014 года по 2017 год.

* 2014-2015 гг. - I этап – адаптационно-диагностический;
* 2015-2016гг.- II этап – коррекционно-развивающий;
* 2016-2017гг.- III этап – аналитический;

**Механизм реализации программы.**

Данная программа охватывает деятельность всех субъектов методического сопровождения, как на уровне школы, так и на уровне муниципалитета, с учетом их роли на том или ином этапе сопровождения.

*Целевая группа программы – молодые специалисты:*

* молодые специалисты, получившие диплом о педагогическом образовании и в тот же год трудоустроившиеся в ОУ;
* педагоги, пришедшие работать в другой тип ОУ, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОУ;
* педагоги, вернувшиеся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет);
* специалисты, не имеющие педагогического образования (обучающиеся заочно) и опыта педагогической работы;

*Основные участники реализации программы:*

* методисты УО;
* заместитель директора по УВР и ВР;
* руководитель МО;
* куратор «Школы молодого педагога»;
* педагог – наставник (тьютор);
* педагог – психолог;
* педагоги, включающиеся в деятельность по сопровождению молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных учреждениях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности учащихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений. Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодыми специалистом, организацию его методического самообразования с учетом личностных особенностей. Методическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

* Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей воспитанников).
* Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности.
* Коммуникативная культура (Коммуникация всех участников образовательных отношений).
* Организационная культура педагога.
* Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (Содержание образования, образовательной программы, методы, приёмы, технологии обучения).
* Здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося.
* Воспитательная система школы в условиях реализации ФГОС (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления, технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).
* Современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося.
* Методика использования электронных образовательных ресурсов нового поколения в образовательной деятельности (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков; использование компьютера как интеллектуального средства обучения на занятиях).

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, города.

Успешность выбранной стратегии развития зависит от соблюдения в ежедневной практике следующих организационно-педагогических принципов:

* **Принцип сотрудничества и диалога** соблюдается через назначениенаставника после выявления личностных особенностей молодого специалиста иобеспечивает атмосферу доброжелательности, открытости.
* **Принцип индивидуализации** предполагает закрепление за каждым молодым специалистом наставника (тьютора)исовместнуюразработку индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом его потребностей и затруднений.
* **Принцип многоуровневой дифференциации.** Организация подгрупп  для занятий по стажу работы, по выявленным проблемам в работе способствует решению затруднений в индивидуальном порядке.
* **Принцип научности** предполагает изучение достижений современной педагогики.
* **Принцип системности - непрерывности образования** способствует накоплению опыта, развитию педагогических компетенций.
* **Принцип интерактивного обучения**. Методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые специалисты занимают активную позицию в процессе получения знаний.
* **Принцип стимулирования** творческого и профессионально-личностного роста педагогов предполагает пропаганду опыта молодого педагога и способствует формированию внутренней мотивации.
* **Принцип прогнозирования.** Онвключает в себя построение методической работы «на опережение».
* **Принцип успешности.** Он основан на предоставлении широкого выбора возможностей молодому специалисту в соответствии с его потребностями и способностями.

Соблюдение этих принципов в процессе проектирования, осуществления методического сопровождения позволит максимально эффективно воплотить идею индивидуального профессионального развития молодого специалиста сообразно его потребностям, возможностям и заказа социума, реализовать на практике сочетание: «Успешный педагог – успешный обучающийся – успешная школа - сад».

План методического сопровождения молодого специалиста, разработанный на основе личностно – ориентированного подхода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж работы от 1 года до 3-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

Функции участников реализации программы.

*Заместитель директора*

* определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
* разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
* организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником (тьютором);
* отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

*Наставник*

* разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития, составляет план работы,
* осуществляет анализ деятельности;
* оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

*Молодой специалист*

* принимает участие в методической работе на школьном и муниципальном уровне,
* сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности,
* осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Основные формы работы.  
Анкетирование, тестирование.  
Консультации, беседы. Индивидуальные консультации. Практические консультации.  
Взаимопосещение уроков, образовательных событий.

Мини дискуссии. Блиц – опросы. Семинары.  
Деловые игры. Круглые столы. Мастер – класс. Методические недели.

Конкурсы.

Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

**Ожидаемый результат:**

* Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное  вхождение  в новый коллектив, овладение  коммуникативной культурой.
* Повышение организационной культуры педагога.
* Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.
* Изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию.

**Условия реализации.**

Успешная реализация Программы возможна при выполнении следующих условий:

* эффективное проектирование и планирование целостной траектории профессионального роста молодого специалиста, управленческое и методическое, тьюторское сопровождение;
* создание для педагогов материальных и моральных стимулов работы, условий для проявления инициативы, атмосферы личной заинтересованности в положительных результатах, понимания перспектив и ценности собственного профессионального роста при успешной реализации Программы;
* реализация системы информационной поддержки;
* сетевое взаимодействие педагогов как внутри учреждения, так и с местным педагогическим сообществом;
* осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

**Прогнозируемые риски**

* Изменение финансовой политики в сфере оплаты педагогического труда;
* Текучесть кадров;
* Отсутствие притока молодых специалистов;

**Контроль за реализацией Программы**

Контроль за исполнением Программы осуществляет администрация Учреждения в лице директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе.

Администрация Учреждения:

- обеспечивает координацию деятельности исполнителей Программы;

-осуществляет контроль за ходом реализации мероприятий по направлениям;

- ежегодно производит анализ эффективности выполнения Программы методического сопровождения молодого специалиста - июнь;

Исполнители Программы:

Педагог – наставник (тьютор), молодой специалист ежегодно предоставляют отчёт о результатах оценки эффективности деятельности – июнь;

Ответственность за реализацию мероприятий индивидуального плана сопровождения по направлениям работы Программы возлагается на следующих членов администрации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название направления | Ответственность |
| 1 | Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности | Заместитель директора по УВР, ВР |
| 2 | * Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности. | Заместитель директора по УВР, ВР |
| 3 | * Коммуникативная культура | Заместитель директора по УВР, ВР |
| 4 | * Организационная культура педагога. | Директор  Заместитель директора по УВР, ВР |
| 5 | Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности | Заместитель директора по УВР |
| 6 | * Здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося. | Заместитель директора по ВР |
| 7 | Воспитательная система школы в условиях реализации ФГОС | Заместитель директора по ВР |
| 8 | * Современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося. | Заместитель директора по УВР |
| 9 | * Методика использования электронных образовательных ресурсов нового поколения в образовательной деятельности | Заместитель директора по УВР |

**Финансовое обеспечение Программы**

Финансирование Программы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, а также в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые внебюджетные средства от организованной учреждением платной образовательной деятельности.