Муниципальное общеобразовательное учреждение

 «Начальная школа – детский сад №1»

**Методическая разработка**

**«Программа**

 **методического сопровождения молодого специалиста»**

Майорова Галина Григорьевна,

 заместитель директора

 по научно – методической работе

г. Ухта

2018 г.

1.Анализ существующей образовательной ситуации.

 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 педагога может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают нормативно – правовые вопросы, вопросы организации ООД/урока, дисциплины и порядка на ООД/уроке, методическая сторона ООД/урока и внеурочной деятельности, оформление документации, организация работы с родителями обучающихся, 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.

2. Концепция разработки (идея, цели, задачи).

 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, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого специалиста, найти возможные пути их преодоления. Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. В индивидуальной работе с молодым специалистом наставник работает на опережение, тем самым помогает предупредить типичные ошибки, своевременно устранить недостатки в работе, развивать индивидуальный стиль деятельности молодого педагога. За счёт этого достигается лёгкая адаптация специалиста к новым для него условиям.

3. Краткое содержание.

 Данная программа охватывает деятельность всех субъектов методического сопровождения, как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета, с учетом их роли на том или ином этапе сопровождения. Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для эффективной работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении ООД/уроков и организации внеурочной деятельности обучающихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодыми специалистом, организацию его методического самообразования с учётом личностных особенностей. Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы образовательной организации, города.

 Методическое сопровождение осуществляется по всем направлениям педагогической деятельности.

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

 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 4-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

4. Ожидаемые результаты реализации.

* Лёгкая 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.

5. Ресурсы (условия) реализации.

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.

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.

6. Сроки (этапы) реализации.

 Программа методического сопровождения молодого специалиста рассчитана на три года.

* 2018-2019 гг. - I этап – адаптационно-диагностический;
* 2019-2021гг.- II этап – коррекционно-развивающий;
* 2021-2022 гг.- III этап – аналитический.

7. Полученные результаты с указанием их количественных и качественных показателей.

Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель  | Критерии  | Результат  |
| Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)  | Внутренняя, внутренняя положительная | Высокий уровень мотивации |
| Знание нормативно-правовой базы | Полное | Знание и использование в практике нормативно – правовых документов, изданных на уровне РФ, РК, г.Ухты, МОУ «НШДС №1» |
| Успеваемость и степень обученности учащихся (для педагога НОО) | Не менее 50% | Допустимый уровень |
| Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность  | Не менее 20% | Положительная динамика сформированности УУД |
| Организация взаимодействия с родителями и учащимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изучаю по методике Степанова Е.Н.») | Не менее 2,7 баллов |  |
| Уровень сформированности УУД (предпосылок к формированию УУД на основе Мониторинга «Школьный старт») | Отсутствие низкого уровня | Допустимый  |
| Уровень воспитанности учащихся (для педагогов НОО) | От 3 до 5 баллов  | Хороший,положительная динамика |
| Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых уроков) | Активное посещение,отсутствие только по уважительной причине | Повышение профессиональной компетентности по изучаемым вопросам |
| Эффективность ООД/урока с позиции ичностно – ориентированного подхода | 27 баллов | Допустимый |
| Эффективность ООД/урока с позиции системно – деятельностного подхода | 17 баллов | Хороший |
| Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года) | Систематическое пополнение разделов | Соответствует 1 категории |
| Эфективность профессиональной деятельности (мониторинг) | 0,6 баллов | Допустимый уровень |
| Профессиональная компетентность (мониторинг) | 6 баллов | Допустимый уровень  |
| Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева).  | 65 баллов | Средний уровень |
| Уровень готовности к инновационной деятельности  | от 3 баллов | Высокий  |
| Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью  | 85% | Высокий  |

\*На каждом уровне образования работа молодого специалиста оценивается по соответствующим уровню образования критериям.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**«Начальная школа – детский сад№1»**

Программа

методического сопровождения

молодого специалиста

на 2018-2022 гг.

«Ступени успеха»

Майорова Галина Григорьевна,

 заместитель директора

 по научно – методической работе

г. Ухта

2018 г.

**Паспорт**

**Программы методического сопровождения молодого специалиста**

**МОУ «НШДС№1» на 2018/ 2022 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. **Государственная программа Российской Федерации** **«Развитие образования»,** утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642.3.Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025года, утвержденная постановлением Правительства РФ № 996-р от 29 мая 2015г.. 4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».5. Федеральный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый Приказом Министерства образования и науки РФ № 373 от 06.10.2009 г..6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17 октября 2013 г.7.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.8. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».9. Государственная Программа Республики Коми «Развитие образования» на 2016-2020гг., утвержденная постановлением Правительства РК № 411 от 28.09.2012г. (в ред. от 30.01.2017г. №47).10.Устав МОУ «НШДС №1».  |
| 3. | Заказчик Программы | МОУ «НШДС №1»,Молодой специалист |
| 4 | Основные разработчики программы | - Майорова Г.Г. – заместитель директора по НМР; |
| 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, образовательной организации.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 | 4 года* 2018-2019 гг. - I этап – адаптационно-диагностический;
* 2019-2021гг.- II этап – коррекционно-развивающий;
* 2021-2022 гг.- III этап – аналитический.
 |
| 8 | Исполнители программы  | * администрация ;
* 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  | 2014-2015уч. год | 2015-2016 уч. год | 2016-2017 уч. год |
| Количество молодых специалистов  | 4% | 4% | 8% |
| Закрепление в учреждении | 4% | 4% | 8% |

Вывод:

1. Недостаточное количество 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 2016-2017 уч. год были определены следующие проблемы в работе с молодыми специалистами:

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

**Концепция Программы**

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

В основу Программы **«**Ступени успеха» положены приоритетные позиции, изложенные в Федеральных образовательных стандартах начального общего образования, дошкольного образования, утверждённых Приказом Министерства образования и науки РФ № 373 от 06.10.2009 г., № 1155 от 17 октября 2013.

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 по достижению учащимися оптимальных образовательных результатов, личностный рост педагога 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 методического сопровождения молодого специалиста рассчитана на три года.

* 2018-2019 гг. - I этап – адаптационно-диагностический;
* 2019-2021гг.- II этап – коррекционно-развивающий;
* 2021-2022 гг.- 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 ОО;
* педагоги, пришедшие работать в другой тип ОО, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОО;
* 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, НМР;
* 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 организациях. 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 образовательной организации, так и с местным педагогическим сообществом;
* осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

**Оценка эффективности профессиональной деятельности**

**молодого специалиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель  | Критерии  | Результат  |
| Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)  | Внутренняя, внутренняя положительная | Высокий уровень мотивации |
| Знание нормативно-правовой базы | Полное | Знание и использование в практике нормативно – правовых документов, изданных на уровне РФ, РК, г.Ухты, МОУ «НШДС №1» |
| Успеваемость и степень обученности учащихся (для педагога НОО) | Не менее 50% | Допустимый уровень |
| Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность  | Не менее 20% | Положительная динамика сформированности УУД |
| Организация взаимодействия с родителями и учащимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изучаю по методике Степанова Е.Н.») | Не менее 2,7 баллов |  |
| Уровень сформированности УУД (предпосылок к формированию УУД на основе Мониторинга «Школьный старт») | Отсутствие низкого уровня | Допустимый  |
| Уровень воспитанности учащихся (для педагогов НОО) | От 3 до 5 баллов  | Хороший,положительная динамика |
| Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых уроков) | Активное посещение,отсутствие только по уважительной причине | Повышение профессиональной компетентности по изучаемым вопросам |
| Эффективность ООД/урока с позиции ичностно – ориентированного подхода | 27 баллов | Допустимый |
| Эффективность ООД/урока с позиции системно – деятельностного подхода | 17 баллов | Хороший |
| Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года) | Систематическое пополнение разделов | Соответствует 1 категории |
| Эфективность профессиональной деятельности (мониторинг) | 0,6 баллов | Допустимый уровень |
| Профессиональная компетентность (мониторинг) | 6 баллов | Допустимый уровень  |
| Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева).  | 65 баллов | Средний уровень |
| Уровень готовности к инновационной деятельности  | от 3 баллов | Высокий  |
| Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью  | 85% | Высокий  |

**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 образовательной организации в лице директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе.

Администрация образовательной организации :

- 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 ВМР, УР, ВР, НМР |
| 2 | * Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности.
 | Заместитель директора по ВМР, УР, ВР, НМР |
| 3 | * Коммуникативная культура
 | Заместитель директора по ВМР, УР, ВР, НМР |
| 4 | * Организационная культура педагога.
 | Директор Заместитель директора по ВМР, УР, ВР, НМР |
| 5 | Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности | Заместитель директора по УР, ВМР, НМР |
| 6 | * Здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося.
 | Заместитель директора по ВР |
| 7 | Воспитательная система МОУ «НШДС №1» в условиях реализации ФГОС | Заместитель директора по ВР |
| 8 | * Современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и обучающегося.
 | Заместитель директора по ВМР,УР, НМР ,ВР |
| 9 | * Методика использования электронных образовательных ресурсов нового поколения в образовательной деятельности
 | Заместитель директора по ВМР, УР, НМР |

**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.