

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Зареченская классическая гимназия Тоцкого района Оренбургской области
(МБОУ Зареченская классическая гимназия)**
461132, с. Тоцкое Второе, пл. Жукова 1, тел. 83534928070, e-mail: zargimnazia@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании методического совета

протокол № ____ от « ____ » 2020г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МБОУ Зареченская
классическая гимназия

Е.В. Савоськина

Приказ № _____

« ____ » _____ 2020г.

**Программа региональной стажировочной площадки для
сопровождения молодых учителей
«Школа молодого педагога»**

Целевая аудитория стажеров – молодые специалисты (учителя, воспитатели)

Срок реализации - 3 года

Руководитель программы, автор:

Прончатова Елена Георгиевна,

зам. директора по УВР,

кандидат филологических наук

с. Тоцкое Второе

2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Основное назначение программы	5
Цель, задачи	
3. Направление стажировочной деятельности	6
4. Перечень основных программных мероприятий, планируемые результаты	11
5. Комплекс мероприятий по реализации программы	
План-график (сетевой график) реализации программы	14
6. Механизмы деятельности стажировочной площадки.	22
7. Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки	23
8. Организация управления программой и контроль реализации	30
9. Список литературы, электронные ресурсы	31

1. Пояснительная записка

Актуальность

В связи с требованиями модернизации российского образования современная школа должна обеспечить высокое качество образования. Для реализации этой задачи и предоставления образовательных услуг требуемого качества, школа должна обладать высококвалифицированным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей и ориентированы на выявление и решение проблем, активное участие в инновационной деятельности, в управлении развитием образовательного учреждения. Современный педагог – это человек, готовый к изменениям и умеющий влиять на эти изменения, а также влияющий на рост личности воспитанника и, несомненно, «идущий в ногу со временем».

В связи с этим особое внимание занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, требующий решения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Анализ современной психолого-педагогической и методической литературы, анализ профессиональной деятельности молодых педагогов нашей гимназии позволяют сделать вывод о том, что в настоящее время углубляются противоречия между требованиями, предъявляемыми к личности и деятельности учителя, и фактическим уровнем педагогической готовности выпускников педагогических заведений к выполнению профессиональных функций в образовательном учреждении.

К выпускникам педагогических учреждений предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам: от них ждут профессионализма и высоких результатов деятельности. Вместе с тем молодые учителя ощущают недостаток в знаниях и умениях, которые можно освоить лишь на практике, а педагогическая теория, с которой учитель знакомился в студенческие годы,

является обобщением практики и прямо не может быть ориентиром в конкретных педагогических ситуациях.

Имеются противоречия между стремлением создать систему сопровождения личностно-профессионального становления молодых педагогов и отсутствием мониторинговых технологий для оперативного выявления основных затруднений в педагогической деятельности.

Таким образом, главным запросом начинающих педагогов является наличие профессиональной площадки, где молодые специалисты смогут оперативно и эффективно взаимодействовать между собой, с передовым профессиональным сообществом, наращивая опыт решения профессиональных задач, а также приобрести опыт решения актуальных задач развития или проблем муниципальной системы образования.

Региональная площадка стажировочной практики «Школа молодого педагога» понимается нами как эффективная форма скоординированной деятельности МБОУ Зареченская классическая гимназия, Регионального центра развития образования Оренбургской области, образовательных организаций Тоцкого района в развитии профессиональной компетенции молодых педагогов в период вхождения в профессию и в создании условий, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Деятельность площадки представлена совокупностью семинаров-практикумов разных уровней, а также деятельностью учителей-наставников.

Формат обучения.

Программа стажировочной площадки «Школа молодого педагога» рассчитана на 2020-2023 годы. Форма обучения очно-заочная.

Обучение проводится с использованием активных методов и форм обучения: дискурс-лекции, семинары-практикумы, индивидуальные консультации, знакомство с опытом коллег, обсуждение и анализ педагогических ситуаций, работа в малых группах, посещение открытых

уроков и внеклассных мероприятий. Во время обучения учитель-наставник ориентируется на:

- малый опыт начинающего педагога;
- разрешение конкретных проблем, имеющих место в учебной деятельности;
- индивидуальные потребности молодым специалистов в обучении;
- организацию самостоятельного обучения стажеров;
- использование знаний, полученных в ходе обучения, в реальной практике участников программы.

Категория слушателей

Настоящая программа адресована

- молодым учителям Тоцкого района,
- педагогам-наставникам,
- воспитателям.

2. Основное назначение программы (цель и задачи)

Цель программы: организация обучения и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи программы:

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании;
- создавать комплексное (правового, психологического, методического) сопровождение молодого педагога;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
- разработать эффективные формы обучения, стажировки молодых специалистов (наставничество, мастер-классы, семинары);
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики.

3. Направление стажировочной деятельности – инновационное.

Социально-профессиональная деятельность - неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворённость личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь

приходящих в организацию сотрудников. Фактически наставничество - это процесс, включённый в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые.

Целью методической работы в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития начинающих педагогов.

Принципы системы сопровождения молодых педагогов

1. Принцип гуманистичности обучения.

Этот принцип является определяющим в системе интенсивного непрерывного обучения и усиливается применительно к системе общего образования. Его сущность заключается в:

- обращённости обучения и образовательного процесса в целом к человеку;
- созданию максимально благоприятных условий для овладения обучающимися социально накопленного опыта, заключённого в содержании обучения;
- освоении избранной профессии для развития и проявления творческой индивидуальности, высоких гражданских, нравственных, интеллектуальных качеств, которые обеспечивали бы ему социальную защищённость, безопасное и комфортное существование.

2. Принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса в системе образования.

Суть названного принципа состоит в том, что проектирование системы образования необходимо начинать с разработки теоретическим концепций, создания дидактических моделей тех явлений, которые предполагается реализовать. Опыт компьютеризации позволяет утверждать, что когда приоритетной является педагогическая сторона, то система получается более эффективной.

3. Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.

Он требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания системы сопровождения. Поэтому на первый план необходимо ставить не внедрение техники, а соответствующее содержательное наполнение учебных курсов и образовательных услуг.

4. Принцип выбора содержания образования

Содержание образования должно соответствовать нормативным требованиям профессионального стандарта педагога.

5. Принцип соответствия технологий обучения

Технологии обучения должны быть адекватны моделям обучения. Так, в традиционных дисциплинарных моделях обучения в качестве организационных форм обучения (видов занятий) используются лекции, семинарские и практические занятия, имитационные или деловые игры, лабораторные занятия, самостоятельная работа, творческие работы, контроль усвоения знаний. В процессе становления системы сопровождения могут появиться новые модели, которые в случае необходимости должны быть включены в неё. Примером таких новых моделей могут служить объектно-ориентированные или проектно-информационные модели. В числе организационных форм обучения в этих моделях будут использоваться компьютерные конференции, вебинары, видео консультации, проектные работы и пр.

6. Принцип мобильности обучения.

Он заключается в создании информационных сетей, баз и банков знаний и данные для ОО, позволяющих педагогам корректировать или дополнять свою образовательную программу в необходимом направлении.

7. Принцип разносторонности методического консультирования. Реализуется через включение в модульные программы советов учителя, инструкций, памяток, других объяснительных методов, облегчающих усвоение информации.

8. Принцип открытости образования.

9. Принцип гибкости процесса обучения.

Требования к организации сопровождения молодых специалистов

При качественно организованной системе методической работы молодые специалисты смогут успешно адаптироваться в образовательной организации, пройти процедуру аттестации. Тем не менее, для дальнейшего развития площадки возникает необходимость искать новые формы и методы, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

Данная работа показала, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с обучающимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями обучающихся;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности.

Рассмотрим подходы организации методической работы в гимназии:

- *системно-деятельный*: понимание целей и задач деятельности ОО, его статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий;
- *лично-ориентированный*: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога;
- *дифференцированный*: учёт уровня профессиональной компетенции, индивидуальных образовательных запросов каждого педагога в построении системы методической работы;
- *мотивационно-стимулирующий*: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

- *коррекции*: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недочётов педагогической деятельности и причин, их вызывающих.

Организация наставничества

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. Преимущества организации помощи в форме наставничества очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя и более строгий контроль его практической деятельности.

Задача наставника - помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поэтому при назначении наставника администрация гимназии учитывает основополагающие принципы наставничества: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; взаимный интерес к наставничеству; добровольность.

Наставник - это специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся (воспитанников), родителей.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;

- владение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я - концепции».

4. Перечень основных программных мероприятий и прогнозируемые результаты

Требования к результатам освоения программы:

Педагоги будут знать:

- различные методические приёмы педагогических технологий (как традиционных, так и инновационных);
- нормативно-правовую базу, необходимую для работы учителя;
- структуру современного урока;
- способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях.

Будут уметь:

- применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- планировать урок и занятия;

- применять в соответствии с темой урока, его целями и задачами способы и методы контроля и оценки на уроках и занятиях;
- проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- методически целесообразно планировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями;
- грамотно презентовать свою профессиональную деятельность через современные формы, предъявлять себя как специалиста.

Планируемые результаты

Реализация площадки позволит муниципальному педагогическому сообществу:

- апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации и принять активное участие в его реализации на правах социальных партнёров:

- вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;

- предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

- повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.

Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за 3 года «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Формы и методы деятельности в рамках работы стажировочной площадки

Дискурс-лекция — форма занятий, предполагающая интерактивное изложение преподавателем одной из тем программы с обсуждением проблемных моментов с участниками. Основная цель дискурс-лекции - постановка и освещение проблемы, достижение понимания стажёрами предоставляемой информации, стимулирование интереса к изучаемому вопросу.

Практические занятия, индивидуальные и групповые работы - диалоговая форма закрепления и углубления знаний, при которой участники программы готовят индивидуальные либо групповые сообщения по определенным темам. Основной формой работы является индивидуальный и совместный анализ изученного материала, указанного в программе площадки и позволяющего молодым специалистам приобрести умение четко и самостоятельно интерпретировать прочитанное, аргументировать свою точку зрения.

Тьюторские занятия (консультации) - форма занятий преподавателя программы со стажёрами, цель которых - углубленная проработка материалов по курсу и развитие способности участников программы самостоятельно анализировать изучаемые материалы. В ходе изучения программы данная работа осуществляется со стажёрами в индивидуальном и групповом формате.

Индивидуальные консультации являются разновидностью тьюторских занятий и представляют собой форму работы преподавателя с отдельным стажёром, включающую обсуждение тех аспектов читаемого курса, которые либо вызывают трудности в понимании, либо связаны с углубленным интересом участника к конкретной проблематике и намерением работать над ней в рамках образовательного процесса и урока. Важнейшей функцией как тьюторских занятий, так и индивидуальных консультаций

является предоставление участникам программы обратной связи от преподавателя по вопросам качества учебной работы.

Анализ практических ситуаций (casestudy) - самостоятельная устная/ письменная аналитико-эмпирическая работа, основанная на разборе практической (реальной или сконструированной) ситуации.

5. Комплекс мероприятий по реализации программы

Стажерская площадка «Школа молодого педагога» реализуется через модульную программу комплексного сопровождения молодых педагогов. Реализуются следующие модули: «Введение в должность», «Конструирование современного урока в условиях реализации ФГОС», «Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса», «Бенефис молодого педагога», «Воспитательная система класса», «Формирование профессиональных компетенций педагогов», «Творческий поиск молодого специалиста», «Оценка деятельности молодых педагогов», «Мастер-класс как современная форма аттестации в условиях реализации ФГОС», «Обобщение и распространение собственного педагогического опыта», «Обобщение опыта работы стажерской площадки».

Программа реализуется в 3 этапа:

- 1 этап – диагностический (1 год реализации)
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск (2 год реализации)
- 3 этап – оценочно-рефлексивный (3 год реализации).

**5.1. План-график (сетевой график) реализации программы стажировки молодых специалистов
I этап (1 год работы)
2020-2021 учебный год**

Тема: «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОО и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс

№	Учебная тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов			Форма контроля и (или аттестации)	Сроки	Ответственные
			в том числе					
Модуль 1. Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе (12 часов)			ЛЗ	ПЗ	СР			
1	Презентация программы стажерской площадки «Школы молодого педагога».	1. Организационные мероприятия: - собеседование с молодыми специалистом; - выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	6			Анкетирование	Сентябрь	Администрация гимназии, руководитель площадки, учителя-наставники
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», локальных актов школы. 2. Знакомство с УМК, предметными программами.			6	Разработать рабочую программу по предмету	Октябрь	Юрист, зам. директора по УВР
Модуль 2. Конструирование современного урока в условиях реализации ФГОС (12 часов)								

1	Современный урок. Требования к организации.	1. Методические требования к уроку. 2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Неделя открытых уроков. 7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов уроков в соответствии с ФГОС»</i>	4	2		Разработать технологическую карту урока с позиции системно-деятельностного подхода	Ноябрь	Руководитель площадки, зам. директора по УВР
2	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований		2	4	Тестирование		Учителя-наставники,

		5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к обучающимся»</i>						
Модуль 3. Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса как ресурс повышения качества образования (8 часов)								
1	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i>	2			Тестирование	Февраль	Педагоги-психологи
2	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	2			Разработка макета программы по самообразованию	Март	Руководитель площадки, учителя-наставники, молодые специалисты
Модуль 4. Бенефис молодого педагога (6 часов)								

		1. Творческий отчёт молодых педагогов. <i>Круглый стол</i> «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»		4 2		Проведение открытых уроков	Апрель-май	Администрация гимназии, молодые специалисты
--	--	--	--	--------	--	----------------------------	------------	---

**II этап (2 год работы)
2021- 2022 учебный год**

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов, в том числе			Форма контроля и (или аттестации)	Сроки	Ответственный
			ЛЗ	ПЗ	СР			
Модуль 1. Воспитательная система класса как условие творческого развития личности (12 часов)								
1	Классное руководство. Внеурочная деятельность	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей района. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.	2			Разработать макет воспитательной программы класса	Сентябрь	Зам. директора по ВР
				2				
			2					
			2					

2	Современное внеклассное мероприятие	1. Классный час как урок взаимопонимания 2. Особенности подготовки и проведения родительских собраний. 3. Организация работы кружка или секции	4			Разработат ь макет классного часа (родительс кого собрания)	Октябрь	Зам. директ ора по НИР
Модуль 2. Формирование профессиональных компетенций педагогов через внедрение инновационных образовательных технологий (16 часов)								
1	Современные образовательные технологии (круглый стол)	<u>Вопросы для обсуждения:</u> 1.Мини-лекция «Методология использования современных технологий в образовательном процессе» 2. Обмен мнениями «От чего зависит успех внедрения в практику педагога современных технологий» 3. Микроисследование «Профессиональная готовность молодого специалиста к применению современных технологий» и обсуждение его результатов.	2		4	Тестирован ие	Ноябрь	Зам. директ ора по УВР
2	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока			6	Разработат ь макет самоанализ а урока	Январь	Зам. директ ора по УВР
3	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	2		2	Разработат ь макет анализа урока	Февраль	Зам. директ ора по УВР
Модуль 3. Творческий поиск молодого специалиста (12 часов)								
1	Методическая	Динамика роста профессионализма молодого				Анкетирова	Апрель	Учитель

	выставка достижений молодого учителя.	учителя: 1. Обмен мнениями по темам «Качества, необходимые учителям», «Профессиональная компетентность учителя» 2. Творческие отчеты молодых учителей. Итоги недели педмастерства молодых педагогов. 3. Просмотр видеофрагментов открытых уроков молодых учителей. Их анализ и самоанализ. 4. Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»	2	2	ние		я-наставники, молодые специалисты
				4			
				4			
			2				

III этап (3 год работы)

2022 – 2023 учебный год

Тема: «Выбор индивидуальной линии»

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов, в том числе			Форма контроля и (или аттестации)	Сроки	Ответственные
			ЛЗ	ПЗ	СР			
Модуль 1. Оценка деятельности молодых педагогов (6 часов)								
1	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Профессиональный стандарт учителя 3. Портфолио аттестуемого	4	2		Разработка макета портфолио для аттестации	Октябрь	Зам. директора по УВР
Модуль 2. Мастер-класс как современная форма аттестации в условиях реализации ФГОС (6 часов)								
1	Мастер-класс как рефлексия	1. Алгоритм технологии мастер-класса 2. Модель проведения мастер-класса	4			Разработать макет мастер-	Ноябрь	Зам. директора по

	профессионального мастерства учителя	<ul style="list-style-type: none"> 3. Условия результативности работы «учеников» мастер-класса 4. Технология подготовки и проведения мастер-класса 5. Требования к организации и проведению мастер-класса 6. Примеры мастер-классов учителей (из опыта работы) 		2		класса		НИИР
Модуль 3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (12 часов)								
1	Педагогический опыт	<ul style="list-style-type: none"> 1. Что такое педагогический опыт 2. Методы изучения педагогического опыта 3. Требование к документу о педагогическом опыте 4. Формы распространения педагогического опыта 5. Этапы работы учителя над обобщением собственного опыта 6. Памятка учителю, обобщающему свой опыт 7. Интернет-сайты по обобщению педагогического опыта. 	4	2	6	Разработать памятку «Требования к педагогам, обобщающим свой опыт»	Февраль	Зам. директора по УВР, учителя-наставники
Модуль 4. Обобщение опыта работы стажерской площадки (12 часов)								
1	Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»	<ul style="list-style-type: none"> 1. Районный конкурс педагогического мастерства «Лучший молодой педагог» 2. Конференция «Творческий поиск молодого специалиста» 					Апрель	Молодые специалисты, учителя-наставники, руководитель площадки

6. Механизм деятельности стажировочной площадки.

Деятельность стажировочной площадки будет осуществляться в виде проведения очно-заочных мероприятий (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий). В ходе проведения очных мероприятий на стажерской площадке предполагаются различные виды деятельности:

- презентация и обобщение педагогического опыта работы;
- посещение учебных занятий с целью изучения современных моделей организации образовательного процесса;
- проектирование и проведение учителем-стажером учебных занятий на месте стажировки;
- индивидуальные консультации;
- участие в семинарах, практикумах, интерактивных лекциях, «круглых столах» по анализу и оценке индивидуальной педагогической деятельности;
- проведение итогового семинара по проблеме стажировки.

В ходе проведения дистанционных мероприятий на стажерской площадке предполагаются различные виды деятельности:

- методическое сопровождение разработки образовательного проекта или образовательного продукта педагога-стажера;
- разработка и проведение педагогов – стажером занятий на своем рабочем месте;
- проведение консультаций.

Итогом очной стажировки является представление отчета-презентации стажера.

Среди способов достижения образовательного результата выделяем следующие:

- формирование индивидуального маршрута обучения;
- ориентация на конкретные запросы образовательной организации, участников реализации программы стажёрской площадки.

Индикаторы успешности программы

- Умение планировать учебную деятельность как собственную, так и ученическую на основе творческого поиска через самообразование.
- Владение методикой проведения уроков.
- Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- Умение проектировать воспитательную деятельность.
- Умение индивидуально работать с детьми, в том числе с детьми с особыми образовательными потребностями.
- Владение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
- Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

7. Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки

Кадровые ресурсы

Одним из требований к условиям реализации программы являются требования к кадровым условиям, которые обеспечивают не только укомплектованность образовательной организации педагогическими работниками, но и уровень их квалификации, непрерывность профессионального развития. МБОУ Зареченская классическая гимназия укомплектована кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определённых образовательными программами начального, основного и среднего общего образования, способных к инновационной профессиональной деятельности. Все педагоги, осуществляющие образовательную деятельность, имеют необходимое профессиональное образование. Основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников образовательного учреждения служат квалификационные характеристики, представленные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и

служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Необходимыми организационно-педагогическими условиями развития системы непрерывного образования учителей гимназии являются:

- активное вовлечение педагогов в решение задач развития гимназии;
- оказание всесторонней методической помощи;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- обеспечение разноплановой объективной экспертизы профессиональной деятельности педагога;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений с целью независимой оценки успешности его деятельности.

Основная цель непрерывного образования учителя в условиях гимназии - подготовить успешного педагога, способного свободно ориентироваться в современной ситуации, управлять качеством образовательного процесса, постоянно расти и совершенствоваться в своей профессии и, наконец, воспитывать успешных людей. Ведь один из важнейших запросов современного общества в области образования - успешность обучаемых. Научить ребенка быть успешным может только успешный и способный к развитию учитель, тот, кто не только учит, но и постоянно учится сам.

Непрерывность профессионального развития работников образовательного учреждения, реализующего образовательную программу, обеспечивается освоением работниками образовательного учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем один раз в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

Укомплектованность гимназии педагогическими, руководящими и иными работниками:

Должность	Должностные обязанности	Количество работников	Категория
Директор	Обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу образовательного учреждения	1	Соответствует должности
Заместитель директора по УВР	Координирует работу учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, разработку учебно-методической и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации образовательного процесса. Осуществляет контроль качества образовательного процесса	4	Соответствует должности
Заместитель директора по ВР	Координирует работу классных руководителей, воспитателей, разработку воспитательной и иной документации. Обеспечивает совершенствование методов организации воспитательного процесса. Осуществляет контроль качества воспитательного процесса	1	Соответствует должности
Учитель	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ.	23 19	Высшая Первая
Социальный педагог	Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся	1	Первая
Педагог-психолог	Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся	2	Первая
Учитель-логопед	Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, осуществляет обследование обучающихся, воспитанников, определяет структуру и степень выраженности имеющегося у них нарушения развития.	1	Соответствует должности
Воспитатель	Осуществляет деятельность по воспитанию детей. Осуществляет изучение личности обучающихся, содействует росту их	1 3	Первая Соответствуют должности

	познавательной мотивации, формированию компетентностей		
Заведующая библиотекой, библиотекарь	Обеспечивает доступ участников образовательного процесса к информационным ресурсам. содействует формированию информационной компетентности обучающихся и учителей	2	Соответствует должности
Старший вожатый	Содействует развитию личности. талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся, расширению социальной сферы в их воспитании. Проводит воспитательные и иные мероприятия. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других объединений, разнообразную деятельность обучающихся	1 1	Первая Соответствует должности
Диспетчер по расписанию	Участвует в составлении расписания занятий и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса.	1	Соответствует должности

Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение - одно из важнейших условий реализации основной образовательной программы, создающее современную предметно-образовательную среду обучения с учетом целей, устанавливаемых ФГОС. Материально-технические условия включают учебное и учебно-наглядное оборудование, оснащение учебных кабинетов и лабораторий. Материально-техническая база гимназии приведена в соответствие с задачами по обеспечению реализации основной образовательной программы, необходимого учебно-материального оснащения образовательного процесса и созданию соответствующей образовательной и социальной среды.

В ходе реализации комплекса мер, направленных на модернизацию системы образования Тоцкого района, Программ информатизации МБОУ Зареченская классическая гимназия на 2006-2010, 2011-2016г.г. материально-техническая база гимназии в настоящее время приведена в соответствие с задачами по обеспечению реализации основной образовательной программы образовательного учреждения, необходимого

учебно-материального оснащения образовательной деятельности и созданию соответствующей образовательной и социальной среды.

По состоянию на 1 сентября 2019 года в МБОУ Зареченская классическая гимназия на 2019-2020 учебный год всего 100 ПК:

- в образовательном процессе используется 66 компьютеров;
- в административной деятельности – 18;
- установлено в предметных кабинетах – 26 проекторов;
- интерактивных досок – 6;
- 3 графических планшета;
- 8 принтеров и 4 МФУ;
- 3 кабинета информатики (два из них укомплектованы современным компьютерным оборудованием – 26 моноблоками, 3 – проекторами, 3-интерактивными досками)

В гимназии 2 кабинета информатики:

- каб.№17 – 11 моноблоков + 1 проектор + 1 интерактивная доска;
- каб.№25 – 13 моноблоков + 1 проектор + 1 интерактивная доска + графический планшет.

Все кабинеты начальной школы (№1, 2, 3, 4, 10, 11, 12) оборудованы современной компьютерной техникой (7 ноутбуков, 7 проекторов, 2 интерактивные доски), кабинет №7 для внеурочной деятельности для классов ФГОС оборудован только ноутбуком.

Из 22 (кроме 3 компьютерных классов) кабинетов для обучения среднего звена 18 кабинетов оборудованы ПК и проекторами (82%).

В предметных кабинетах среднего и старшего звена расположение компьютерного оборудования следующее:

- кабинет ИЗО №5 – 1 компьютер + проектор;
- кабинет ин. языка №8 - 1 компьютер + проектор;
- кабинеты русского языка и литературы № 14 и №26 – 2 компьютера+2 проектора;

- кабинет математики №13, 16 - 2 компьютера+2 проектора;
- кабинет ОБЖ №15 - 1 компьютер + проектор;
- кабинет технологии (для девочек)№18 - 1 компьютер + проектор;
- кабинет биологии №19 - 1 компьютер + проектор;
- кабинет химии №20- 1 компьютер + проектор;
- кабинет истории №21- 1 компьютер + проектор;
- кабинет истории №22- 3 компьютера + проектор+ интерактивная доска;
- кабинет географии №23- 1 компьютер + проектор;
- кабинет физики №24 - 1 компьютер + проектор;
- кабинет ин.языка №32 - 1 компьютер;
- кабинет ин.языка №33 - 1 компьютер;
- спортзал – 1 компьютер.

Увеличение с каждым учебным годом числа кабинетов с мультимедийным оборудованием стимулирует интерес к познавательной деятельности у учащихся, что повышает качество знаний.

Администрация гимназии также обеспечена компьютерной и офисной техникой, в том числе выходом в Интернет:

- кабинет директора – 1 ноутбука;
- секретарь – 1 компьютер, 1 МФУ, 1 принтер;
- заместители директора (по УВР, ВР, НИР, по информатизации, АХР) – 8 ноутбуков, 4 компьютера, 1 МФУ, 3 принтера ч/б, 1 принтер цветной;
- социальный педагог – 1 моноблок, 1 принтер ч/б;
- психолог – 1 компьютер;
- библиотека – 1 компьютер, 1 МФУ, 1 принтер ч/б.

Для педагогов гимназии в Учительской доступны в соответствии с их потребностями 2 компьютера с выходом в Интернет и основные сопутствующие сервисы: печать, сканирование.

Продолжает функционировать медиатека (читальный зал каб.22) с мультимедийной техникой (3 ПК, интерактивная доска, графический

планшет, проектор) для проведения уроков, совещаний, педагогических советов, внеклассных мероприятий.

Гимназия подключена к сети Интернет с 2006г. Локальная сеть связывает 4 кабинета (17 компьютеров) по ученической ветке и 10 компьютеров по административной ветке гимназии.

Компьютерная оснащённость

п/п	Информация	2019-2020 уч.г.
1.	Количество работающих компьютеров	84
2.	Наличие локальной сети в учреждении и количество объединённых в локальную сеть компьютеров	Да/27
3.	Количество компьютеров, имеющих выход в Интернет	27
4.	Подключение к Интернет	Да
5.	Качество связи	Удовл.
6.	Количество кабинетов информатики и работающих компьютеров в каждом	3/13/13/12
7.	Количество работающих компьютеров в других предметных кабинетах	28
8.	Количество работающих проекторов в учреждении	26
9.	Количество интерактивных досок в учреждении	6
10.	Из числа компьютеров: ноутбуков	25

Материально-техническое обеспечение

- кабинет психолога;
- кабинет социального педагога;
- медицинский кабинет;
- библиотека;
- спортивный зал;
- спортивная площадка;
- спортивное оборудование;
- столовая;
- пришкольный участок.

Материально-технические условия обеспечивают:

- возможность достижения обучающимися МБОУ Зареченская классическая гимназия установленных Стандартом требований к результатам освоения основной образовательной программы общего образования:
- соблюдение:

- санитарно-гигиенических норм образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и т. д.);
- санитарно-бытовых условий (наличие гардеробов, санузлов);
- социально-бытовых условий (наличие оборудованного рабочего места, учительской);
- пожарной и электробезопасности;
- требований охраны труда;
- своевременных сроков и необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения (имеется пандус).

8. Организация управления программой и контроль реализации.

Мониторинг результатов реализации мероприятий стажировочной площадки организуется путем сбора, обработки, анализа статистической, справочной и аналитической информации о результатах реализации мероприятий и оценки достигнутых результатов.

При проведении мониторинга стажировочной площадки используется информация, содержащаяся в отчетах и иных документах по выполнению работ, оказанию услуг в рамках стажировочной площадки.

Результаты мониторинга стажировочной площадки используются при оценке эффективности реализации программы стажировочной площадки.

Прогноз востребованности

Программа должна быть востребована как у молодых специалистов, занимающихся овладением современными педагогическими технологиями, так и у административных работников, внедряющих образовательные технологии.

Оценка эффективности

При оценке эффективности реализации программы стажировочной площадки планируем использовать:

- отзывы слушателей, «обратная связь» со слушателями после окончания обучения;
- тесты и контрольные задания;
- портфолио учителя.

Качественная всесторонняя оценка результатов стажировок и анализ деятельности по проекту и оценке его результативности на разных этапах будет осуществляться через мониторинг изменения профессиональных компетенций и исследование удовлетворенности участников стажировок.

9. Список литературы

1. Гузова, Л.П. Развитие профессиональной культуры учителя – фактор успешной работы / Л.П. Гузова// Методист. – 2005 №2

2. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов / Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. – М. 2003.

3. Пахомова, Е.М. Изучение и обобщение педагогического опыта /Е.М. Пахомова// Методист. – 2005. - №2

4. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. – М. 2009.

5. Русских, Г.А. Мастер-класс – технология подготовки учителя к творческой профессиональной деятельности /Г.А. Русских// Методист. – 2002 - №1

6. Русских Г.А. Педагогическая мастерская как средство подготовки учителя к проектированию адаптивной образовательной среды ученика /Г.А. Русских// Методист. – 2004 №2

7. Селевко, Г.К. Педагогические технологии на основе дидактического и методического усовершенствования УВП / Г.К. Селявко. – М.: НИИ школьных технологий, 2005

Электронные ресурсы

1. <https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/bazovye-ploshchadki.php>
2. http://gymn2.ru/city_place_teachers/
3. <http://metodzvezdochka.edu.tomsk.ru/wp-content/uploads/2018/09/Programma-stazhirovochnoj-ploshhadki.pdf>