

Программа
«Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников» МАОУ «СОШ № 152 г. Челябинска»
в условиях введения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО
на период с 2020 до 2024 года

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников» МАОУ «СОШ № 152 г.Члябинска» на период с 2020 до 2024 года.
Нормативно-правовая база Программы	<ul style="list-style-type: none">• Конституция РФ ст.43;• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;• Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 (с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2010 года № 1241; приказом Минобрнауки России от 22 сентября 2011 года № 2357; приказом Минобрнауки России от 18 декабря 2012 года № 1060; приказом Минобрнауки России от 29 декабря 2014 года № 1643; приказом Минобрнауки России от 18 мая 2015 года № 507);• Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897 (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.12.2014 № 1644, от 31.12.2015 № 1577);• Федеральный государственный

	образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 декабря 2014 года № 1645, приказом Минобрнауки России от 31 декабря 2015 года № 1578, приказом Минобрнауки России от 29 июня 2017 года № 613).
Разработчики	Баранова Л.В. – директор школы Топунова В.Г. – заместитель директора по учебной работе
Заказчик	муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 152 г. Челябинска»
Цели Программы	Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей школы.
Сроки	2020-2024 уч. г.
Механизм реализации Программы	Программа реализуется через: <ul style="list-style-type: none"> • курсовую подготовку педагогических работников школы • работу методических объединений учителей-предметников • непрерывное образование и самообразование учителей • работу творческих групп

I. Актуальность Программы

Одним из требований федерального государственного образовательного стандарта является требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы, которое включает:

- укомплектованность школы педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников школы;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников школы.

Школа, реализующая программы общего образования, должна быть укомплектована квалифицированными кадрами.

В условиях введения ФГОС выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- видеть ученика в образовательном процессе;
- строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные ФГОС, требуют изменений и в профессионально-педагогической деятельности учителя:

- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения этого опыта;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

II. Цели, задачи

Модернизация российского образования требует повышения квалификации и профессиональной переподготовки на современном уровне специалистов и руководителей для подготовки высококвалифицированных специалистов, владеющих современными технологиями. Вместе с тем следует отметить, что работа в школе по повышению квалификации педагогов носит в большей степени педагогический, методический характер.

С этой целью необходимо:

- смоделировать систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, применить всевозможные ресурсы для решения этой проблемы, оснастить её современным техническим и учебно-методическим обеспечением, усовершенствовать нормативно-правовую базу; создать гибкую и мобильную систему, способную удовлетворить потребности в повышении квалификации для эффективного осуществления модернизации образования в школе, введения новых ФГОС.

Цель: Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей школы.

Задачи:

1. Создание оптимальных условий для повышения образовательного уровня педагогических работников по квалификации с учётом современных требований.

2. Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников.

3. Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения УВП педагогов с учётом современных тенденций развития образования.

4. Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства.

5. Создание модели условий мотивации профессионального развития педагогических кадров.

6. Разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагога школы.

7. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации педагогов.

8. Вооружение новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС нового поколения; прогрессивными педагогическими технологиями.

9. Организация эффективного функционирования системы повышения квалификации учителей школы.

10. Создание системы профконсультирования, помогающей начинающим педагогам на всех этапах их профессиональной карьеры.

11. Оценка эффективности реализации программы.

III. Ожидаемые результаты

1. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов школы.
2. Разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержания повышения квалификации педагогических работников школы.
3. Совершенствование учебно-методического сопровождения УВП.
4. Повышение профессиональной компетентности педагогов - повышение профессионализма, квалификации педагогических работников и наращивание кадрового потенциала в школе
5. Внедрение современных технологий обучения в учебный процесс, соответствующих требованиям новых федеральных стандартов.
6. Пополнение фонда методической литературы, методических разработок уроков, сценариев внеклассных мероприятий
7. Создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора

IV. Реализация Программы

Введение

В связи с модернизацией образования в России, с внедрением новых ФГОС педагогические работники нуждаются в повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Механизмы, действующие в школе сегодня, не решают этой проблемы в полном объёме. Единственной системой способной подготовить учителя к введению новых ФГОС является система повышения квалификации, профессиональной переподготовки в силу присущих ей качеств: гибкость к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения.

Состояние и проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров в школе.

Повышение квалификации работников школы является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образования учащихся. На начало 2020-2021 учебного года:

Прошли курсовую переподготовку – **95 %**.

Участвовали в работе постоянно действующих семинаров – **100 % педагогов**

Участвовали в методической работе **100 % педагогов.**

Участвовали в работе ШМО – **100% педагогов**

Посещение вебинаров – **100% педагогов**

Проведение открытых уроков и мастер-классов – **65 % педагогов (60 педагогов)**.

Обобщение опыта работы в методических сборниках – **16 % педагогов (15 педагогов школы)**.

Подготовка победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников муниципального этапа – **7 % педагогов (6 педагогов)**.

Подготовка победителей и призёров конкурсов и соревнований – **16 % педагогов (15 педагогов школы)**.

На базе школы прошли два городских мероприятия по темам: "Пути формирования метапредметных результатов в условиях реализации ФГОС на уроках и во внеурочное время», Организация работы и введение средневзвешенного балла как принципа объективной оценки индивидуальных достижений обучающихся в образовательный процесс МАОУ "СОШ №152 города Челябинска"», что позволяет педагогам делиться опытом.

Критерием успешности деятельности учителя является проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов; участие в работе семинаров и педсоветов. Учителями были проведены уроки для коллег школы в рамках открытых уроков для родителей и в рамках преемственности между различными уровнями образования.

Целенаправленно организована работа по введению ФГОС:

90 % педагогов прошли курсы по ФГОС; они участвуют в семинарах, проводят открытые уроки, мастер-классы.

За два года введения ФГОС педагоги накопили по данной проблеме определённый опыт, который неоднократно обобщался на семинарах.

Вся методическая работы школы была направлена на формирование компетенции педагогов по введению ФГОС. Были проведены городские семинары по темам: «Проектирование современного урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования», «Формирование ключевых компетенций через развитие УУД при работе с текстом», «Метапредметный подход в обучении школьников», «Пути формирования метапредметных результатов в условиях реализации ФГОС на уроках и во внеурочное время».

С 2014 года были проведены педагогические советы по темам: ««Оценка качества знаний обучающихся», «Внеурочная деятельность в условиях ФГОС: актуальные проблемы реализации», «Компетенции в образовательном процессе», «Использование современных педагогических технологий обучения как средство повышения качества образования при реализации ФГОС ООО», «Индивидуальный проект как средство достижения

и оценки универсальных учебных действий обучающимися начальной и основной школы», «Влияние личности педагога на качество образования в современной школе. Развитие профессиональной компетентности в условиях ФГОС».

Данные мероприятия помогли увидеть новые подходы к организации учебного процесса, и применить их в работе с обучающимися. Кроме этого, на данных методических площадках педагоги школы делились опытом своей работы и открывали новые возможности использования приведенных наработок.

Взаимопосещение уроков, проведение педагогами открытых уроков, мероприятий для родителей и педагогов, индивидуальная и групповые консультации для родителей помогают участникам образовательных отношений осознать значимость введения ФГОС всех уровней обучения, новых подходов к организации обучения.

Таким образом, методическая работа направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов и даёт положительные результаты.

Основные проблемы повышения квалификации: потребность в новых формах повышения квалификации: сетевой, дистанционной и индивидуальной;

Школа ежегодно отправляет на курсы повышения квалификации в ЧИППКРО, МБУ ДПО, РЦОКИО г.Челябинска, в том числе несколько человек прошли курсовую переподготовку в других городах России.

Система методической работы в школе постоянно развивается через применение новых форм и методов работы с педагогами.

К сожалению, оборудования в кабинетах не соответствует новым современным требованиям что давало бы возможность успешного перехода на ФГОС.

Основными проблемами являются:

- недостаточная мотивация учителей к повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

- отсутствие системы профконсультирования, которая позволила бы специалистам вовремя переориентироваться, повысить свои знания, компетентность.

Потребности повышения квалификации педагогов школы.

Решение основных задач общего образования и его научно-методического обеспечения в первую очередь зависит от профессиональной компетентности педагогических работников-главных исполнителей требований ФГОС нового поколения. Не все работники в одинаковой мере

подготовлены к внедрению стандартов и обучению учащихся по новым технологиям. Недостаточна ещё мотивация, отсутствует система контроля за правильным внедрением новых стандартов, остаётся слабым местом комплексное методическое обеспечение стандартов. Особое внимание уделяется способам подготовки кадров в реализации ФГОС. Так как профессионализм педагога в преподаваемой дисциплине, является одним из важных критериев эффективности подготовки выпускника. Существующие до сего времени методы оценки деятельности педагога, не охватывают вопросов, связанных с проверкой результатов его труда по реализации стандарта образования. В данном проекте разрабатывается оценка деятельности педагога, где один из показателей будет качество реализации ФГОС. В программы повышения квалификации педагогов выносятся организационно-методические проблемы. В условиях введения новых ФГОС необходима качественная подготовка педагогов по предметам.

Анализ методической работы школы, курсовой подготовки учителей показали необходимость новых организационных решений подготовки педагогов, создание системы на долгосрочный период, как единой системы, так и индивидуальной.

Концепция развития.

Для обеспечения эффективной системы повышения квалификации педагогов необходимо введение дистанционного обучения с применением коммуникационных технологий. Новый подход к переподготовке кадров способствует более быстрому обращению теоретических знаний в умения и навыки, что обеспечивает высокий уровень компетентности и профессионального мастерства. Форма проведения: проблемные краткосрочные курсы, семинары, педагогические мастерские, проблемные и творческие группы, индивидуальная работа.

Данное направление освоения знаний планируется через индивидуальные программы повышения квалификации педагогов, где большая роль отводится самообразованию. Затем профконсультирование (дистанционное) у специалистов данного направления через ВУЗы, ОУ, применяя информационно-коммуникационные технологии. Это должно стать ведущим направлением повышения квалификации педагогов, что способствует переориентации профессионального сознания на новые нестереотипные виды деятельности, вооружению их новыми знаниями и умениями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями. Для чего необходимо развитие материально-технической базы, улучшения оборудования информационного центра по созданию условий, реализации задач повышения квалификации педагогов.

Деятельность педагогов рассматривается на заседаниях методического совета, ведётся диагностика профессионального мастерства, проводится корректировка индивидуального плана развития педагога, что позволит работать в условиях внедрения новых ФГОС и создания учебно-методических комплексов для улучшения качества образования в учреждении.

Для того чтобы педагогический коллектив был готов к восприятию всех инноваций, которые появляются в учебно-воспитательном процессе в новых социально-педагогических условиях, необходимо: переориентация профессионального сознания и мышления на новые нестереотипные модели педагогической деятельности; вооружение новыми профессиональными знаниями и умениями, необходимыми для реализации требований федерального и регионального компонентов стандартов общего образования, прогрессивными педагогическими технологиями; социокультурное развитие личности педагога; освоение практических способов и методов определения развитости и сторон личности учащихся, выявление и прогнозирование самого процесса его развития.

V. Концептуальные подходы к реализации проекта

1. Обеспечение взаимодействия всех организаций, заинтересованных в повышении квалификации педагогов. (Федеральный, региональный, муниципальный и уровень непосредственного обучения в школе).

2. Развитие нормативно-правовой базы, создающей благоприятный климат для деятельности учреждения. Важный участок развития базы связан с разработкой мер и соответствующих документов по стимулированию повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

3. Учебно-методическое и информационно-техническое обеспечение для повышения квалификации на уровне школы.

4. Организация эффективного функционирования системы подготовки и повышения квалификации преподавателей в школе. Создание базы данных, рейтинга учителей.

5. Создание развитой системы профконсультирования и профориентации.

Цель: *Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников МАОУ «СОШ № 152 г. Челябинска» способной удовлетворить любые потребности в интересах школы.*

Общие тенденции развития системы повышения квалификации, переподготовки и подготовки преподавателей позволяет сконструировать общие черты для нашего проекта:

- индивидуализация обучения;
- использование новых эффективных технологий;
- применение новых методов и современной техники для эффективной организации и управления обучением, обеспечения гарантированного качества обучения;
- специальная подготовка и систематическое повышение квалификации со стажировкой и повышением квалификационной категории.

Основные задачи:

Создание в школе современной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников школы как инструмента решения проблем компетентности определяет основные задачи, связанные с этим:

- создание условий для повышения образовательного уровня педагогических работников;
- развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников;
- совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса педагогов с учётом современных тенденций развития образования;
- повышение мотивации педагогов на получение современных знаний;
- создание модели условий мотивации профессионального развития педагогических кадров;
- разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагогического работника;
- вооружение новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС нового поколения; прогрессивными педагогическими технологиями;
- организация эффективного функционирования системы повышения квалификации педагогов для разных категорий специалистов школы;
- создание системы профконсультирования, помогающей специалистам, начинающим педагогам на всех этапах их профессиональной карьеры.

VI. Оценка эффективности Программы

Эффективность Программы будет оцениваться по количественным и качественным показателям:

- количество повысивших квалификацию педагогов;
- качество преподавания и воспитания;
- количество педагогов школы, принявших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
- количество педагогов школы, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.

VII. Проектные линии

ПРОЕКТ№ 1

«Сохранение и развитие кадрового потенциала»

Цель: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы школы.

Основные задачи:

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников школы;
- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.

Прогнозируемый результат:

В ходе реализации целевой программы будут созданы условия для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы школы, способного выполнять современные требования к содержанию учебно-воспитательного процесса.

- Формирование команд педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

Создание методической продукции: информационных банков данных; аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса.

Программа включает в себя следующие направления деятельности:

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров,
- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров.

Основные мероприятия

№	<i>Направление и содержание деятельности</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Сроки</i>
1.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Информационный каталог	август-сентябрь каждого года

2.	Перспективный план повышения квалификации	Приложение к программе	Июнь
3.	Разработка годовых планов	План	ежегодно
4.	Целевая подготовка учителей начальных классов по новым ФГОС	Обеспечение кадрами, способными учить по новым ФГОС	2020-2024 г.г.
5.	Аттестация педагогов	Повышение категории и соответствие занимаемой должности	2020-2024 г.г.
6.	Работа Творческих групп по основным вопросам введения ФГОС: - система оценки достижений учащихся, - технология развивающего обучения; - дополнительное образование учащихся.	Отчеты работы групп	2020-2024 г.г.
7.	Участие педагогов в работе ШМО и РМО	Заседания МО	2020-2024 г.г.
8.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации др. виды занятий: - на базе школы; - в других общеобразовательных учреждениях; и др.	Проекты педагогов, методические материалы.	Весь период
9.	Разработка и внедрение модели условий мотивации учителей для профессионального роста	Модель	2020 г.г.

ПРОЕКТ № 2

ТЕМА: Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Актуальность проекта обусловлена следующим:

- необходимостью качественно иной подготовке педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;
- обострением основного противоречия, заключающегося в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного учителя, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности;
- анализ работы педагогов школы по проблеме компетентного подхода в образовании позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует понимание самих понятий «компетенция» и «компетентность»;
- требованием поиска новых подходов к решению проблемы.

Цель: Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов в рамках модернизации образования.

Задачи:

1. Осуществление курсовой подготовки и переподготовки учителей.
2. Совершенствование научно-методической службы.
3. Организация научно- педагогического сопровождения учителя в условиях введения новых ФГОС
4. Научно- психологическое сопровождение деятельности учителя.
5. Внедрение современных образовательных технологий.
6. Внедрение системы оценки качества образования.

<i>Результат</i>	<i>Успешная мотивация педагогов к самореализации</i>
<i>Параметры оценки результатов</i>	1. Уровень владения технологиями личностно-ориентированного обучения 2. Информированность педагогов по вопросам гражданского образования, технологий образовательного мониторинга и умение применять на практике полученные знания. 3. Коммуникативная компетентность (учитель-ученик-родитель) 4. Уровень профессиональной компетентности.

	5.Саморефлексия
--	-----------------

Основные мероприятия по реализации проекта:

№	Содержание деятельности	Срок	Ответственные
<i>1. Организационные мероприятия</i>			
1.1	Формирование нормативно-правовой базы	В течение 2020-2021гг	Директор Заместители директора школы Руководители МО
1.2	Обновление базы данных: кадры	1 полугодие 2021г	Игнатенко Н.Я.
1.3	Формирование состава ШМО	ежегодно	Заместители директора школы Руководители МО
1.4	Планирование методической работы	ежегодно	Методический совет
1.5	Развитие структуры методической работы в школе	Весь период	Методический совет
1.6	Внедрение новых форм методической работы	Весь период	Методический совет
1.7	Оформление распорядительной документации	В течение года	Игнатенко Н.Я.
1.8	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов	Октябрь. Май каждого года	Топунова В.Г., заместитель директора по учебной работе
1.9	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	Апрель Каждого года	Щина Н.В., заместитель директора по

			учебной работе
1.10	Утверждение планов самообразования педагогов	Октябрь каждого года	Руководители МО
2. Методическая работа			
2.1	ШМО учителей.	Весь период	Методический совет Руководители МО
2.2	Методические совещания.	1 раз в четверть	Методический совет
2.3	Научно-практические конференции.	В конце года	Методический совет
2.4	Работа творческих групп по проблемам обучения и воспитания обучающихся	В течение года	Руководители творческих групп
2.5	Портфолио учителя, ученика.	В течение года	Заместители директора школы Руководители МО
2.6	Проведение смотров кабинетов. Проведение конкурсов. Участие педагогов в региональных, федеральных конкурсах профессионального мастерства.	В течение всего периода	Заместители директора школы
2.7	Предметные недели.	В течение года	Руководители МО
2.8	Консультирование педагогов по проблемам обучения и воспитания.	В течение года	Заместители директора школы
2.9	Участие в районных, городских семинарах, конференциях	В течение года	Заместители директора школы

2.10	Участие в работе секций по предмету на уровне школы и города	В течение года	Руководители МО
2.11	Курсовая подготовка.	По плану	Топунова В.Г., заместитель директора по учебной работе
3. Экспериментальная деятельность			
3.1	Мониторинг «Учебные достижения учащихся»	В течение года	Методический совет
3.2	Проектная деятельность творческих групп	По плану	Руководители творческих групп
3.3	Работа научного общества учащихся.	По плану	Топунова В.Г., заместитель директора по учебной работе
4. Аналитическая деятельность			
4.2	Образовательный мониторинг	Весь период	Заместители директора школы
4.3	Анкетирование педагогов	По плану	Методический совет
4.4	Работа Методического совета	Весь период	Методический совет
4.5	Рейтинг ШМО	Весь период	Руководители МО
4.6	Портфолио педагога	Весь период	Руководители МО
4.7	Отчеты учителей по теме самообразования	В конце года	Руководители МО
4.8	Обобщение опыта	По плану	ШМО
4.9	Аттестация учителей	По плану	Щина Н.В., заместитель директора по учебной работе

ПРОЕКТ № 3

Тема: Программа наставничества «Школа молодого учителя»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.
- ✓ умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- ✓ удовлетворённость своей деятельностью;
- ✓ использование новых педагогических технологий.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Приоритетные направления реализации программы

- ✓ Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
- ✓ Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
- ✓ Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- ✓ Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
- ✓ Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.
- ✓ Психологическая поддержка

Условия реализации Программы:

1. Исполнение нормативно- правового обеспечения образовательного процесса
2. Финансовое обеспечение задания учредителя по реализации основной образовательной программы основного общего образования
3. Оборудование учебных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС
4. Перспективное планирование курсовой переподготовки педагогов
5. Реализация модели мотивации педагогов
6. Психолого-педагогическая поддержка участников образовательного процесса
7. Создание условий для обобщения и распространения инновационного опыта педагогов.