Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 84»

Модель

наставничества как средство обеспечения профессионального развития учителя

в контексте стратегии обновленных ФГОС ОО и ФООП.

Номинация 4: Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Авторы: Антошкина Т.В.

Коппалова Л.Н.

Северск 2024

Модель

наставничества как средства обеспечения профессионального развития учителя

в контексте стратегии обновленных ФГОС ОО и ФООП.

**Содержание**

1. Информационная карта проекта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1
2. Обоснование необходимости разработки проекта\_\_\_\_\_\_\_\_1
3. Описание проекта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2
4. Этапы реализации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_6
5. Механизмы внедрения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_7
6. Содержание проекта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_8
7. Ожидаемые результаты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 13

Приложения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_16

**Раздел 1. Информационная карта**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение**  **Раздел 1**  **Цели и задачи проекта** | Национальный проект «Образование», сроки реализации которого продлены до 2030 года в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 474.  Проект предполагает реализацию четырех основных направлений развития системы образования:  - обновление его содержания,  - создание необходимой современной инфраструктуры,  - подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации,  - а также создание наиболее эффективных механизмов его реализации.  Проект призван обеспечить достижение национальной цели Российской Федерации, определенной Президентом Российской Федерации, по обеспечению возможности для самореализации и развития талантов. Взрастить талант может только талантливый учитель.  Национальный проект «Образование» одним из эффективных механизмов реализации проекта определил профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров — реализация программ повышения квалификации, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников образования, развитие навыков работы учителей в современной образовательной среде.  Наставничество - это важный инструмент в образовательном процессе, обеспечивающий поддержку и наставления молодым специалистам. Его цель – помочь новым педагогам успешно адаптироваться в профессиональной среде, развивать педагогические навыки и умения.  ***Цели:***  Цель – обеспечение профессионального развития учителя в контексте стратегии обновленных ФГГОС ОО и ФООП.  ***Задачи:***   * - создание условий для развития каждого педагога с учётом его личных способностей, имеющегося опыта, личных мотивов и ценностей, * обеспечение дополнительных возможностей самоопределения педагога относительно реально существующих потребностей и возможностей школы. * обеспечение дополнительных возможностей самоопределения в образовательной среде (образовательные и социальные практики, социальное партнерство). |
| **Раздел 2. Обоснование необходимости создания проекта** | На сегодняшний день одна из основных задач в сфере образования - модернизация образовательного процесса за счёт внедрения эффективных педагогических технологий, качественного отбора со­держания учебного процесса, повышения профессиональной ком­петентности учителей в ходе реализации национального проекта «Образование», внедрения профессиональных стандартов педагога.  Суть проекта — обеспечение достаточной ресурсной базы для решения конкретных ежедневных и актуальных задач обучения и воспитания в условиях современных требований.  Необходимость и целесообразность преобразования обусловле­ны несколькими факторами:  - запросы государства;  - потребности педагогов;  - потребность самой школы в эффективном инструменте реше­ния конкретных проблем;  - ресурс учреждения;  - изменения в подходах к повышению квалификации;  - создание конкурентоспособной школы.  В результате внедрения данной модели предполагается полу­чить такую образовательную среду, при которой развитие професси­ональной компетентности учителя средствами школы и ее социальных партнеров будет наиболее адекватно соответствовать современным требовани­ям системы образования в целом и потребностям школы |
| **Раздел 3.**  **Описание проекта** | МБОУ «СОШ №84» представляет собой модель многопрофильной школы со смешанным контингентом обучающихся, стремящейся обеспечить доступность образования для всех категорий обучающихся, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов.  Исходя из принципа личностно-ориентированного образования, школа реализует  - основную образовательную программу – 1-9 классы,  - образовательную программу гимназического образования - 1-9 классы (расширенное содержание образования),  - образовательную программу предпрофильной подготовки обучающихся 7-9 классы;  - образовательную программу профильного обучения в средней школе на основе профилизации и реализации индивидуальных учебных планов;  - бразовательную программу инклюзивного образования (реализация программы «Доступная среда»);  - образовательную программу « Развивающее пространство  как средство повышения качества образования»  Поэтому содержание и организация образовательного процесса в школе определяется содержанием образовательных программ разного уровня с целью реализации индивидуальных запросов обучающихся и формирования ключевых социальных навыков. А потому, необходима профессиональная подготовка и самоопределение педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образова­тельных компонентов.  В современных условиях молодые специалисты, приходящие в школу, педагоги, которые окончили институт пусть даже пять лет назад, зачастую оказываются в неведении отно­сительно происходящих в образовании перемен.  Причиной тому является то, что курсы повышения квалификации, чаще всего направлены на изучение конкретных проблем в од­ном направлении. А ведь каждый учитель очень часто не только пред­метник, но и классный руководитель, воспитатель, педагог допол­нительного образования, педагог — организатор, вожатый.  И здесь встаёт вопрос о необходимости своевременно получать достаточно широкий объём инновационных знаний по разным направлениям, но, при этом, не перегружать учителей, не «красть» их время.  К ведущей стратегии обучения педагогов относятся:  1. Принципы обучения педагогов:  - дифференцированное участие педагогов, имеющих различ­ный стаж, в процессе повышения квалификации;  - принцип самоопределения педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образова­тельных компонентов в знаниях педагога;  - принцип сотрудничества и преемственности более опытных педагогов и начинающих (в соответствии с личным педагогическим опытом и личной программой более опытного педагога); принцип корреляции содержания обучения ситуации и пот­ребностям школы;  - принцип практической направленности, получаемых зна­ний.  2. Содержательные аспекты программы выстраиваются с учётом анализа участия педагогов в целесообразных для них видах деятель­ности (обучение, воспитание и т.д.); осознания проблем собствен­ной деятельности каждым педагогом; наличие в школе специалис­тов, несущих опыт инновационной деятельности, а также сотрудни­чество с отделами, службами, ресурсным центом образования города.  3. Формами совместной коллективно-творческой и индивиду­альной творческой работы по профессиональному развитию могут быть:  - лекции и тематические сообщения, мастер-классы, тренинги и т.д.; встречи-обсуждения по текущим проблемам школы, пробле­мам образования;  - тематические семинары по проблемам реализации проектов школы;  - тематические семинары по подготовке к предстоящей инно­вационной деятельности;  - участие опытных педагогов школы в обучении начинающих коллег;  - обмен опытом работы;  - целевые взаимопосещения урочных, внеурочных, внеклас­сных, досуговых мероприятий;  - накопление личной методической копилки педагога и ин­формационно - методического банка школы;  - индивидуальная работа педагога с администрацией школы, научными руководителями по осмыслению и описанию опыта ра­боты;  - ведение индивидуальной карты развития педагога (портфолио);  - разработка и презентация авторских программ педагогов (индивидуально, авторскими творческими группами).  Исходя из вышесказанного, для качественного повышения уровня профессиональной компетентности педагогов по сопро­вождению учащихся (педагогическому, психологическому, методи­ческому, социальному) и подготовки их к эффек­тивной деятельности.  Предполагается, что в этот блок будут включены курсы повы­шения квалификации, семинары, круглые столы, тренинги школы, округа, города, России, обучение в рамках экспериментальных пло­щадок школы различного уровня.  **Организационная основа модели**  При внедрении модели не предполагается создание отдельной но­вой структуры, эффективнее с точки зрения минимизации организаци­онных изменений и финансовых затрат преобразовать уже имеющиеся единицы.  Основной метод внедрения инновации — **технология проектных команд** — разновидность модульной технологии управления.  Команда выступает как основной элемент организационной культуры. Именно командный метод работы позволяет без специ­альных материальных затрат добиваться успехов в развитии каждой личности.  Стратегические решения и перспективное планирование осу­ществляются научно-методическим советом на совещательной ос­нове.  Непосредственным куратором данного направления становит­ся заместитель директора по учебно-методической ра­боте. В функционал входит планирование, организация и контроль всех мероприятий входящих в модель «Учитель XXI века».  Основная задача — управление всеми доступными ресурсами для достижения цели.  Кроме того, в функционал каждого заместителя директора и председателя методического объединения входит работа с кадрами. Этот функционал не расширяется, он преобразуется с точки зрения единства требований и подходов к технологической и профессио­нальной готовности педагога.  Основные организационные изменения связаны с переформи­рованием методических объединений. Сохраняется принцип объеди­нения по областям знаний, ликвидируются МО «Начальная школа» и «Дополнительное образование». Педагоги присоединяются по со­гласованию с администрацией к МО предметной направленности, в соответствии со своими склонностями и интересами или теми про­граммами, которые реализуют.  Что касается специфических вопросов для учителей начальной школы или педагогов дополнительного образования, то это, в основ­ном, организационные моменты, а не методические, поэтому они ос­таются в функционале заместителя директора по соответствующему направлению.  Таким образом, возрастает эффективность работы с учащимися с точки зрения преемственности, единства требований, единства об­щешкольной стратегии образовательного процесса, упрощения про­цесса обучения педагогических кадров.  Каждый заместитель директора в соответствии со своим направ­лением осуществляет подготовку содержания обучения, привлекает при необходимости специалистов, осуществляет внутришкольный контроль.  Ежегодно в конце учебного года методический совет анализирует профессиональную деятельность каждого педагога, его рост и способность самостоятельно преодолевать возникающие трудности. Данные заносятся в портфолио учителя и в общую диа­гностическую карту профессиональной квалификации педагогичес­ких кадров школы. Она становится основой годового планирования работы обучающего блока.  Внедрение той или иной технологии строится поэтапно |
| **Раздел 4. Этапы реализации Аналитико-диагностический этап**  **Теоретический этап**    **Практический этап (внедрение)**  **Контрольный этап** | Выявление уровня технологической готовности педагогов по конкретной теме, необходимость данной новации для повышения качества образовательного процесса, анализ накопленного по­зитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива, адекватность предполагаемых ресурсных затрат планируемым ре­зультатам.  Изучение педагогом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий с учё­том специфики школы. Создание условий для осмысления методо­логических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам. Посе­щение семинаров и мастер-классов по проблеме. Изучение литера­туры и ресурсов Сети.  Практическое исследование новых научных подходов, актуаль­ного педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельнос­тью через проведение открытых уроков, семинаров-практикумов, мастер-классов. Внедрение начинается с поэлементной отработки технологии или метода. Куратор отслеживает и редактирует планы уроков с подробно раскрытым элементом.  Изменение содержания образования в соответствии с ФГОС и ФОП ***ООБ и ФОП СОО:***  ***- углубленное изучение предметов естественно-научного цикла в***  ***-открытие предпрофессиональных профильных классов/групп в средней школе.***  Подведение итогов работы и анализ на основе внутришкольного контроля, диагностики результатов обучения по теме, уровня сфор­мированности определённых компетенций учащихся, саморефлек­сии педагога по реализации внедрения новых педагогических техно­логий |
| **Раздел 5**  **Механизмы внедрения** | В ходе внедрения модели решаются следующие **задачи:**  1. Разработка модели обучающего блока «Учитель XXI века», как совокупности занятий в системе повышения квалификации города и школы с опорой на собственные научно-методические ресурсы. Повышение уровня профессиональной компетентности учи­телей в области инноваций.  2.Формирование у педагогов готовности к созданию и отра­ботке модулей — как основной единицы образовательной системы школы.  3.Корректировка и совмещение программы вариативного и дополнительного образования педагогов в соответствии с совре­менными требованиями к технологической готовности учителя.  4.Создание практических условий для обучения за счёт созда­ния достаточного научно-методического ресурса (**привлечение в школу специалистов инженерных, естественных дисциплин**), оптимизации ма­териально-технической базы.  5.Создание внутри научно-методической системы школы ком­плекса развивающих, мотивационных мероприятий.  6.Расширение и углубление сотрудничества с социальными и научными (ТГПУ, Сиб ГМУ, НИ ТГУ) партнёрами школы.  7.Создание внутришкольной системы контроля и комплекс­ной оценки динамики профессионального роста педагогов школы.  Контроль и оценка эффективности повышения квалификации педагогов осуществляются на основе анализа занятости и приори­тетов педагогов через индивидуальные карты и портфолио. А также путём проведения диагностических мероприятий по различным на­правлениям:   * результативность функционирования модулей * повышение качества процесса обучения * качество воспитательного процесса * здоровьесберегающая деятельность * состояние инновационной деятельности * профессиональная деятельность учителей. |
| **Раздел 6**  **Содержание проекта** | **Основными направлениями реализации модели являются**  **Обучающий блок «Учитель 21 века»**  Во главе каждого направления стоит куратор из числа опытных учителей, который направляет деятельность команды.  1.Одно из наиболее важных направлений обучения - **обучение инновационным технологиям,** экспериментальным методикам и передовым педагогическим формам обучения.  Отбор содержания проводится методическим советом школы в соответствии с потребностями организации. Коррекция происходит ежегодно с учётом выявленных проблем или возникающих требований социума.  Содержание:  - личность ребенка как объект и субъект образовательной технологии;  - педагогические технологии;  - особенности технологии проектного обучения;  - классификация типов проектов;  - этапы работы над проектом;  - экспертная оценка проекта;  Педагогические технологии авторских школ.  Методическое сопровождение учителей всех ступеней обучения и педагогов дополнительного образования через работу творческих групп по созданию предметных модулей в рамках образовательной среды. В каждый предметный модуль входит обучение и воспитание по конкретной теме. Для того чтобы данная тема была раскрыта наиболее полно и без перегрузок, каждая творческая группа отбирает наиболее эффективные формы работы. Соответственно при подготовке возникает запрос на обучение той или иной технологии. Данные запрос поступает куратору обучающего блока, который изыскивает ресурсы (самостоятельно проводит обучение, приглашает специалиста, подбирает материалы, находит тематические семинары и т.п.)  2. Школа - ресурсно-внедренческий центр инноваций «Ресурсы сетевого взаимо­действия как средство развития образовательной среды», отсюда задачи:  - создание информационной среды школы (использование ФГИС «Моя школа», внедрение ЦОС),  -повышение информационно-коммуникативных компетен­ций учащихся и педагогов школы.  Все преподаватели школы являются активными пользователями в сфере ИКТ. Каждый педагог имеет персональный компьютер с выходом в Интернет, 100%. «Школа информатизации» - так называется обучающий модуль, целью которого является обучение компьютерной грамотности учителя. Также педагоги владеют навыками работы с современной муль­тимедийной техникой и с ресурсами Интернет - сети. Данная работа позволяет вести занятия в обучающем блоке дистанционно.  3. В целях апробации вариативных форм и методов учебной де­ятельности, а также для создания банка инновационных идей и тех­нологий уделяется большое внимание **научно-исследовательской рабо­те** в рамках экспериментальных площадок функционирующих на базе школы на сегодняшний день. «Педагогика сотворчества ученика и учителя в достижении и оценке образовательных результатов» Приказ Федерального института развития образования от 31.03.2021 № 21/1-02-06 «О присвоении статуса «Экспериментальная площадка ФИРО РАНХиГС» на базе ОГБУ ДПО «ТОИМКРО» отсюда задачи:  - расширение банка зоровьесберегающих технологий,  - формирование здоровьеформирующей инфраструктуры школы («Доступная среда»),  -применение инновационных технологий в сфе­ре здоровьеформирования.  Содержание **«Здоровьеформирующая среда школы» :**  - педагогические здоровьесберегающие технологии;  - технологии сохранения и стимулирования здоровья;  - технологии обучения здоровому образу жизни;  - коррекционные технологии.  - физкультурные занятия;  - проблемно-игровые;  - коммуникативные игры;  - серия занятий «Уроки здоровья».  **4.** **«Школа – центр экологического образования и воспитания школьников».**  Задачи:  - совершенствование уровня экологического образования и воспитания,  - повышение уровня экологической безопасности учащихся школы в условиях существующей городской среды,  - формирование знаний и умений по экологическим исследо­ваниям и навыков безопасного экологического поведения.  **5. Школа наставничества**  **Цели и задачи системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых педагогов.**  Цель: создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.  Задачи:  1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов;  2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности;  3. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.  **4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.**  5. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.  На сегодняшний день можно обозначить следующие проблемы, влияющие на дефицит педагогических кадров в образовании:  - вовлеченность в профессиональную деятельность организации;  - условия работы;  - заработная плата.  **На наш взгляд самая большая проблема - это** **вовлеченность молодого учителя в профессиональную деятельность.**  Сегодня (немного современных исследований по поводу дефицита кадров в системе образования) активно говорят о так называемом социальном капитале, как о важном факторе, влияющим на решение педагога покинуть место работы.  **Социальный капитал** рассматривается как система взаимных устойчивых профессиональных и личных связей между педагогами образовательной организации.  В настоящее время существует несколько подходов к изучению феномена социального капитала. Отечественные ученые используют в своих исследованиях в основном системный подход, рассматривая социальный капитал как *совокупность отношений, основанных на доверии, которые порождают деятельность членов группы. При этом наблюдается передача информации, эффективное использование ресурсов, взаимное обучение, формирование лидерских позиций.*  Важным фактором принятия решения педагогом об увольнении из образовательной организации является социальный капитал, который состоит из профессиональных связей - это связи, которых нет на данном этапе развития социального капитала, но у субъектов имеется желание их создать, и оно может быть реализовано при определенных условиях.Тем более важной является **роль руководителя - наставника.** Его работа необходима и обязательна в современ­ной школе именно с целью  **вовлеченности молодого учителя в профессиональную деятельность.**  Говоря о наставнике, прежде всего, необходимо отметить его роль как носителя опыта организаторской и общественной деятельности в педагогической среде. Учителя, как правило, обладают высоким творческим потенциалом, поэтому **нуждаются в профессиональном взаимодействии.** Именно наставник не только формирует компетенции педагогов, помогает им организовать себя и организовать свои дела. Ведь прежде чем получить результат - самостоятельность и иници­ативность - необходимо научить. Наставник формирует «группу единомышленников», посредством которой выявляет личностные качества молодого учителя, его профессиональный потенциал.  Главный принцип профессионального взаимодействия - повышение мастерства педагогов, **с целью решения конкретных потребностей школы**.  В контексте стратегии обновленных ФГГОС ОО и ФООП, которые обозначили приоритет естественно-научного образования, школе потребовались кадры, которые бы смогли реализовать данное направление. Это касалось, прежде всего профильного обучения в средней школе. В школу были приняты два молодых учителя, первое высшее образование которых было медицинское – врачи биохимики. Оба окончили Сибирский государственный медицинский университе (СибГМУ).  С приходом в школу кадров с педагогическим и специальным профессиональным образованием позволил приступить к реализации естественно-научного профиля обучения в средней школе.  **План реализации формы наставничества «Учитель - учитель»**  (в соответствии с Программой целевой модели наставничества (Приложение № 1) и Программой реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 84» на 2022 - 2025 учебный год (Приложение № 2)   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Этапы реализации.** | **Мероприятия** | Результат | Сроки | | Проводится отбор педагогов, добровольно принять участие в программе наставничества, но испытывающие профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих | Анкетирование**.** Листы опроса.  Использование базы наставляемых. | Формирование пар, групп.  Настовляемый - Орехов А.С., учитель биологии. | Сентябрь, 2022 | | Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников, участие наставника в профессиональных конкурсах  (Приложение № 3, Приложение № 4) | Определение наставника – Елкова А.В. | Сентябрь 2022 | | Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков. | Участие наставляемых в курсах повышения квалификации, осно­ванных на конкретных потребностях школы;  конкурсах педагогического мастерства для молодых учителей.  (Приложение № ,,,,,»»»» | 2022-2023 | | Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель». | Методический совет.  «Открытие естественно-научного профиля в средней школе | Реализация углубленного обучения биологии в 7- 9 классах.  Учебный план  Открытие естественно-научного профиля в 10-11 классах | Сентябрь 20223 | | Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. Анкетированиеучащихся, родителей. Анализ внутренней и внешней оценки качества обученности по предметам естественно-научного цикла. | Рост числа учащихся, выбирающих биологию и химию на ГИА в 9-х и 11-х классах.  Рост числа выпускников, поступающих в ВУЗЫ на специальности естественно- научного профиля. | 2023-2025 | | Открытие предпрофессиональных профильных классов/групп в средней школе | Методический совет.  «Открытие предпрофессиональных профильных классов/групп в средней школе» | Рост числа выпускников, поступающих в ВУЗЫ на специальности естественно- научного профиля.  Заключение договоров о совместной образовательной деятельности с Томским медицинским колледжем | 2025-2026 |   **Роль координаторов-организаторов. Обучающий блок «Учитель 21 века»**  Даже «прирождённый» педагог - новатор внутри коллектива нуждается в освоении навыков межлич­ностного общения, самопрезентации, рефлексии, дискутирования и других компетенциях.  Грамотный координатор является носителем различных техно­логий, методов и приёмов образовательной деятельности (педагоги­ческого проектирования, например) которым в институте не обуча­ют, и здесь его опыт и знания необходимы для дальнейшего и эффек­тивного развития педагогов.  Кроме того, важным является и признание личного вклада ор­ганизатора, он заражает своим энтузиазмом, передаёт свои умения. Помогая педагогам проявлять свой творческий потенциал в работе, участвовать в профессиональных конкурсах, транслировать свой опыт в печати, успешно выявляет талантливых и социально актив­ных представителей педагогического коллектива, повышает их про­фессиональный уровень, престиж самой профессии.  Одним из инструментов планирования, насыщения содержа­нием и корректировки образовательной деятельности в рамках обу­чающего блока является учёт данных общего **мониторинга** качества образовательного процесса.  Мониторинг включает диагностику всех основных элемен­тов учебного материала, предусмотренных программой по каждому предмету, проверку не только предметных знаний, но и усвоение спе­циальных и общеучебных умений и навыков. Систематичность кон­троля (периодичность проверки знаний и умений у всех учеников, накопление ряда отметок за разные виды работ в течение триместра или полугодия) отражается в журнале. По всем предметам использу­ются методы устного и письменного контроля. Каждый предметный модуль имеет свой банк контрольно-измерительных заданий.  Большое внимание уделяется **саморефлексии и самосовершенс­твованию педагогов** школы в ходе работы над персональными мето­дическими темами в рамках функционирования обучающего блока «Учитель 21 века».  **Таким образом,** принцип повышения квалификации педагогов, осно­ванный на конкретных потребностях школы, актуален, т.к. педагоги выбирать курсы не только по своему предмету, но и курсы, направленные на решение актуаль­ных для него самого проблем. |
| **Раздел 7. Ожидаемые результаты проекта**  **Заключение** | **1.Методическая работа:**  Будет разработана:  - методика сопровождения индивидуальных образовательных запросов педагогов, развития их творческого,  - система диагностики успешности учителя;  -овладение практико-ориентированными технологиями организации образовательного процесса;  - создание банка современных технологий и методик;  - разработка образовательных программ, ориентированных на зону ближайшего развития, а не только на стандарт.  - создание индивидуальных образовательных программ для обучающихся старшей школы.  **2. Квалификация педагогического состава:**  Будет обеспечен:  - рост потенциала педагогического коллектива за счёт организации курсовой подготовки в виде стажировок на базе РЦРО г. Томска, школы «Эврика - развитие» г. Томск;  - участие в дистанционных курсах (СибГМУ, СГТА НИЯУ МИФИ, Информационный атомный центр г. Томск);  - условия для реализации личностного роста педагогов: участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, проектах.  **3. Развивающая личностные качества школьника среда:**  - расширение образовательной и развивающей потенциала среды за счёт вовлечения учреждений дополнительного образования, организаций среднего специального образования и высшей школы города и области в процесс развития  индивидуальных способностей детей;  - обеспечение социального перемещения, расширение социальных контактов детей, родителей, педагогов;  - расширение пространства социальных проб, практик для обучающихся, как условие их успешной социализации;  ***-*** овладение обучающимися проектной культурой;  - проявление социальной активности обучающихся.  Таким образом, **вовлеченность в профессиональную деятельность всех педагогов,** не только молодых специалистов и малоопытных учителей школы, в активную образовательную деятельность могут позволить изменить содержание общего образования в соответствии с ФГОС И ФООП, но и закрепить талантливых, творческих учителей в школе. И, в этом огромное значение роли наставника. |

Литература

|  |
| --- |
| http://krasnogvard-nmc.spb.ru/pic/0.gif |
|  |
| http://krasnogvard-nmc.spb.ru/pic/0.gif |
| Багапова Д. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности [Электронный ресурс]: https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2016/03/13/nastavnichestvo  Головицина Ю. Клуб «Профессиональный дуэт» как одна из форм работы с молодыми специалистами //Методист. – 2016. - №7. – С.17-22.  Дехтяренко В. Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования//Методист. – 2019. - №1. – С.50-52.  Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]: http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html  Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]: http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038  Литвинская И. Верните наставника// Директор. – 2016. - №10. – С.34-40. Наставничество как точечная методическая работа.  Лизинский В. Внутришкольное повышение квалификации педагогов – главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса //Завуч,. – 2016. - №1. - С.106-121. №2. - С.106-121,№3, №4. |