

**Муниципальное казенное учреждение
«Управление образования исполнительного комитета Азнакаевского
муниципального района Республики Татарстан»
«Информационно-методический отдел»**

**Муниципальный проект
«Энергия»**

Разработчик проекта:
Ганиуллина А.М.,
старший методист ИМО МКУ УО

Азнакаево, 2022 г.

Содержание

Оглавление

Актуальность проекта	3
Цель проекта:	4
Задачи:	4
Инновационная направленность проекта	4
Показателями эффективности проекта являются:	4
Ресурсное обеспечение проекта	5
Целевая группа проекта	5
Характеристика целевой группы проекта.....	5
Этапы реализации проекта	6
Проектное решение.....	6
Ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности проекта.....	6
Ожидаемые продукты проекта	6
Риски проекта и пути их преодоления.....	7
Намеченные способы коррекции негативных последствий проекта	7
План мероприятий по реализации проекта	7
Диагностика проблем педагога.....	10
Приложение 1	10
Приложение 2	12
Приложение 3	14
Приложение 4	15

Актуальность проекта

В современном обществе происходят стремительные обновления во всех областях профессиональной деятельности; предъявляются новые, более высокие требования к профессиональному развитию молодых специалистов. В Концепции модернизации российского образования акцентируется внимание на том, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые молодые люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. В школе должен быть не просто учитель-предметник, а креативный организатор, творчески развитый человек, способный не просто образовывать и воспитывать ребёнка, но и развивать его как личность.

Работа с молодыми специалистами сегодня является важным и необходимым направлением в деятельности школ. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов – наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого учителя. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, найти свою методическую «изюминку», развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества. Особенностью данного проекта является формирование многоплановой, разносторонней системы наставничества, которая заключается в координации, проектировании, организации профессионального развития наставляемых, методической помощи, а также аналитике и мониторинге их профессиональных достижений. За достаточно короткий срок молодому учителю необходимо овладеть огромным теоретическим, методологическим, методическим, дидактическим материалом, изучить инновации в образовании, освоить новые педагогические технологии, разобраться в непрерывном информационном потоке системных изменений, происходящих в российском образовании, научиться работать с документацией и быстро адаптироваться в трудовом коллективе. Поэтому наставничество является одной из важных эффективных форм методической работы в этом направлении. Опыт старшего мудрого наставника, внимательное отношение, помощь и поддержка – залог успешного вхождения молодого педагога в одну из самых сложных в современном мире профессий. Также, чтобы данный процесс прошел менее болезненно и более успешно для начинающего учителя, ведущую роль здесь снова должен сыграть педагог-наставник, педагог-профессионал, старший товарищ, который с позиций собственного опыта сумеет дать мудрый совет, помочь и поддержать в трудную минуту, поделиться своим опытом и знаниями. В свою очередь, деятельность педагога-наставника – это совершенствование уровня собственного мастерства и, как следствие, повышение качества знаний учащихся и образования в целом. Таким образом, наставничество обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства как самого педагога-наставника, так и молодого специалиста, раскрывает его педагогический потенциал, содействует развитию его общекультурного и профессионального

кругозора, творческих способностей и мастерства. Передавая свой бесценный передовой опыт, педагог-наставник помогает начинающим учителям найти свое место в жизни.

Цель проекта:

Методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, раскрытие и развитие их индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, направленном на повышение качества образовательного процесса; апробация и внедрение эффективной модели учительского роста на основе наставничества.

Задачи:

- Выявление затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога, помощь наставника в их преодолении.
- Адаптация молодого специалиста в коллективе, содействие его профессиональному становлению через сотрудничество.
- Определение уровня сформированности профессионально значимых качеств молодого учителя и совершенствование профессиональных компетенций с целью эффективного преподавания предметной области.
- Стимулирование интереса и мотивации начинающих педагогов к активности, успешности, самостоятельности, непрерывному самообразованию.
- Помощь молодым учителям по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.
- Развитие способностей и стремления к рефлексии собственной деятельности и самостоятельному управлению своим профессиональным развитием.
- Помощь в формировании и совершенствовании собственного индивидуального стиля, методики преподавания, творческой деятельности молодых педагогов.
- Совершенствование уровня профессионального мастерства, участие в конкурсном движении обобщение и распространение педагогического опыта педагога-наставника.

Инновационная направленность проекта

Инновационность проекта заключается в использовании новых форм наставничества для организации профессионального роста молодого педагога.

Показателями эффективности проекта являются:

- увеличение числа молодых учителей, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в ОУ;
- внедрение механизма взаимодействия наставника и молодого педагога, направленного на совершенствование профессионального мастерства;
- количество совместных мероприятий ОУ Азнакаевского района с участием молодых педагогов;
- количество молодых специалистов, успешно освоивших дополнительные профессиональные программы.
- количество молодых педагогов, участвующих в конкурсном движении;

- количество молодых педагогов, ставших победителями, лауреатами и дипломантами конкурсов профессионального мастерства.

Ресурсное обеспечение проекта

1. Кадровый состав: педагог-наставник, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, педагог-психолог, педагог-организатор.
2. Материально-техническая база: кабинет учителя, оснащённый мультимедийным проектором, интерактивной доской.
3. Информационно-методический отдел МКУ УО АМР, компьютерный зал.

Целевая группа проекта

Молодые педагоги Азнакаевского муниципального района РТ, имеющие стаж работы до 3-х лет.

Характеристика целевой группы проекта

Учителя со стажем работы до 3-х лет имеют достаточно хороший багаж теоретических педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении, но испытывают определенные трудности. Всё кажется им незнакомым, чужим, непонятным и требует огромных усилий для достижения поставленной цели – стать хорошим педагогом, который должен быть и учителем, и воспитателем, и психологом, и актером, чтобы помочь своим ученикам в любой трудный момент (а это должно быть призванием!). Кроме того, в настоящее время для молодых людей профессия учителя малоинтересная и в педагогические вузы некоторые идут потому, что дорога в другие учебные заведения им закрыта. Поэтому у таких начинающих педагогов обычно бывает слабая мотивация к работе и отсутствие призвания. К сожалению, такая группа молодых педагогов существует сегодня во многих школах. Но если мудрый наставник сумеет увлечь и заинтересовать молодого педагога своим примером, практически сотворит чудо, то появится интерес к профессии и вместо «гадкого утенка» (возможно, даже случайного человека в профессии) мы увидим «красивую птицу», которая сумела «взлететь» с помощью своих «товарищей» и сделала неинтересную профессию любимой. Если же молодой специалист учился в вузе по призванию и желанию, с детства мечтая о профессии учителя, то и процесс становления пройдет быстро и безболезненно, но здесь важно поддержать любовь к профессии и стремление молодого учителя к совершенствованию. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить его этапы, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот часть проблем, подстерегающих учителя-новичка. И молодые учителя, зачастую застенчивые и робкие в силу возраста и неопытности, начинают свою деятельность методом «проб и ошибок». Часто ожидания молодого энтузиаста, который с огромным желанием пришел работать, не совпадают с действительностью: все дети разные, не все с радостью идут на уроки, некоторые мешают вести урок, отвлекают других. И здесь важно, чтобы не возникло у молодого специалиста разочарования. Также одной из главных проблем, с какой приходится сталкиваться молодому педагогу, является конфликт с родителями учащихся, для которых начинающий учитель ничего не значащая персона, неавторитетная и неопытная. Поэтому учителю порой бывает трудно сдержать напор родителей, и он один с этим не может справиться. С этими и другими трудностями может помочь справиться опытный педагог, мастер своего дела.

Этапы реализации проекта

- 1 этап – диагностический (20.08.2022г. – 14.09.2022г.)
- 2 этап – основной (практико-ориентированный) (16.09.2022г. – 22.03.2022г.)
- 3 этап – контрольно-оценочный (01.04.2023г.- 31.05.2023г.)

Проектное решение

Данный проект позволяет сформировать индивидуальные образовательные маршруты начинающим педагогам муниципального района в соответствии со своими индивидуальными запросами. В процессе реализации данной работы педагог-наставник выполняет роль консультанта, навигатора, координатора. Данный проект может реализовываться различными методами и на любом этапе профессиональной карьеры, способствуя повышению методической грамотности начинающего педагога. Реализация проекта осуществляется путем организации различных форм методической работы: анкетирование, адаптационная работа, мониторинговые исследования, семинары, тренинги, консультации, коучинги, посещение уроков, внеклассных мероприятий, творческие занятия, практикумы. Для молодых педагогов, которые работают в отдаленных селах, одной из важных форм взаимодействия станет дистанционно-сетевое общение. В основе проекта – сотрудничество, осуществление «обратной связи», ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника, взаимный интерес и самосовершенствование

Ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности проекта

1. Стремление к сотрудничеству. Формирование навыков совместной деятельности.
2. Развитие методической компетентности всех участников проекта.
3. Формирование у наставляемых и наставников потребности к непрерывному саморазвитию и кадровому росту.
4. Повышение качества преподавания, совершенствование творческого потенциала педагогов.
5. Профилактика профессионального выгорания педагогов.
6. Апробация и внедрение проекта как механизма эффективной модели учительского роста на районном методическом объединении педагогов.

Ожидаемые продукты проекта

- методические пособия и рекомендации;
- сборники материалов профессиональных конкурсов;
- статьи и материалы из опыта работы членов молодежного клуба «Энергия» на сайте «Эффективный педагогический опыт Азнакаевского района»,

Риски проекта и пути их преодоления

1. Отсутствие мотивации к профессии педагога.
2. Утрата интереса к профессии педагога при столкновении с реальными проблемами. Потеря уверенности в себе.
3. Психологический дискомфорт в коллективе.
4. Отсутствие контакта с родителями учащихся.
5. Завышенная или заниженная самооценка молодого учителя.
6. Отсутствие свободного времени. Большая загруженность молодого учителя.

Намеченные способы коррекции негативных последствий проекта

1. Создание ситуацию успеха для начинающего учителя, которая поможет раскрыть его творческий потенциал и профессиональные способности.
2. Индивидуальные консультации со школьным психологом, который поможет разобраться в проблемах.
3. Организация совместных с родителями экскурсий, поездок в театр в Казань, в музей М. Горького в с. Красновидово, музей Т. Миннуллина (Камско-Устьинский район).
4. Организация совместных с родителями внеклассных мероприятий. Вовлечение родителей в КТД. Совместный развивающий досуг.
5. Вовлечение молодого педагога в общественную жизнь школы, поселка и района.

План мероприятий по реализации проекта

№ п/п	Наименование мероприятия (содержание)	Сроки выполнения	Ответственный
Диагностический этап			
1.	- Знакомство с ОУ, коллективом - Педагогическая гостиная «Профессиональное объединение». Анкетирование молодого специалиста (приложение 1,2) Организационные мероприятия: выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, анкетирование уровня компетентности, потребностей молодого специалиста. Изучение «Закона об образовании», Требований профессионального стандарта педагога, документов Министерства образования, локальных актов ОУ. Составление рабочих программ. Практическое занятие «Как вести электронный журнал».	20.08.2022- 15.09.2022	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель - наставник
2.	Планирование работы с педагогическими кадрами; составление индивидуального плана развития молодого педагога	Сентябрь, 2022	ЗДУР ОУ, учитель -наставник
3.	Участие молодых педагогов на республиканском фестивале педагогических идей «Здоровье сберегающие технологии 21 века»	Октябрь, 2022	Галимзянова М.Б., методист ИМО; Нурнғалиева И.И., директор МБОУ СОШ

			№ 1
Основной (практико-ориентированный) этап			
4.	Практикум «Экскурсия в творческую лабораторию педагога-наставника». Мастер-класс для молодого учителя «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Знакомство с методической системой педагога-наставника.	Ноябрь, 2022	ЗДУР ОУ Учитель - наставник
5.	Форум молодых педагогов «Молодой профессионал: Будущее в руках тех, кто учит и учится!»	Декабрь, 2022	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель - наставник
6.	Фестиваль открытых уроков «Секреты мастерства». Посещение и взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий педагогов. Самоанализ урока. Выявление неуспевающих детей. Организация индивидуальной работы с ними. Система работы с одаренными учащимися. Особенности проведения внеклассных мероприятий, праздников, посвященных Новому году конкурсов с привлечением родителей.	Декабрь 2022	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель - наставник
7.	Круглый стол по итогам работы 1 полугодия Анкетирование молодых учителей (приложение 3,4)	Январь 2023	Ганиуллина А.М., Молодые педагоги
8.	Муниципальный этап конкурса «Педдебют»	Январь 2023	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ Молодые педагоги
9.	Психолого-педагогический коучинг «Эмоциональное развитие молодого педагога: проблемы и пути их преодоления». Индивидуальные беседы со школьным психологом.	Февраль, 2023	Ганиуллина А.М., Психологи «Гармония»
10.	«Траектория профессионального успеха» выездной семинар в г. Альметьевск с посещением Альметрики	Март 2023	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель –наставник, Молодые педагоги
11.	Круглый стол по теме «Наставничество: лучшие практики»	Апрель, 2023	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель – наставник, молодой учитель
контрольно-оценочный этап			
12.	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога. Отчет о профессиональном росте. Открытый урок молодого специалиста для руководителя МО. Методическая выставка достижений педагога-наставника. Уровень профессионализма педагога-наставника – систематизация	Апрель 2023	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель – наставник, молодой учитель

	наработок профессиональной деятельности.		
13.	<p><i>Рефлексия молодого педагога</i> Методическая выставка достижений молодого учителя. Диагностика уровня профессионального мастерства наставляемого. Выступление молодого специалиста на ШМУ: «Повышение качества образования через повышение уровня профессиональной компетентности учителя». Защита портфолио молодого учителя. Методические задачи на новый учебный год. Анкетирование (приложение 2).</p>	Май 2023	Ганиуллина А.М., ЗДУР ОУ, учитель – наставник, молодой учитель

Диагностика проблем педагога

Приложение 1

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ «ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ»

№	Содержание опроса	самооценка		
		да	не совсем	нет
1	Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?			
2	По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер): 1. Научно-теоретическая подготовка. 2. Методическая подготовка. 3. Психолого-педагогическая подготовка			
3	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам: 1. Совершенствование тематического планирования с учетом развития УУД учащихся. 2. Планирование и проведение уроков разных типов. 3. Внедрение современных педагогических технологий. 4. Методы и приемы развивающего обучения. 5. Разноуровневая дифференциация в обучении. 6. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся. 7. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся. 8. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся. 9. Организация личного труда учителя. 10. Другое (допишите)			
4	Представляет ли для Вас трудность: 1. Формулировать цели урока на разных уровнях. 2. Организовать действия учащихся по принятию целей деятельности. 3. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока. 4. Мотивировать деятельность учащихся. 5. Формулировать вопросы проблемного характера. 6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении. 7. Организовать на уроке исследовательскую работу учащихся.			

	<p>8. Подготовить для учащихся задания различной степени трудности.</p> <p>9. Активизировать учащихся в обучении.</p> <p>10. Организовать сотрудничество между учащимися.</p> <p>11. Организовать само- и взаимоконтроль учащихся.</p> <p>12. Организовать своевременный контроль и коррекцию УУД учащихся.</p> <p>13. Развивать творческие способности учащихся.</p> <p>14. Использовать различные формы поощрения школьников.</p> <p>15. Другое (допишите)</p>			
5	<p>Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):</p> <p>1. Самообразованию.</p> <p>2. Теоретическому семинару.</p> <p>3. Семинару-практикуму.</p> <p>4. Индивидуальной помощи со стороны методической службы школы.</p> <p>5. Творческим группам учителей по психолого-педагогическим проблемам.</p> <p>6. Методическим объединениям</p>			
6	<p>Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера):</p> <p>1. Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов.</p> <p>2. Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.</p> <p>3. Типы уроков. Методика их подготовки и проведения.</p> <p>4. Формы организации учебно-познавательной деятельности учащихся на уроке и во внеклассной работе.</p> <p>5. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях.</p> <p>6. Дифференциация в обучении.</p> <p>7. Индивидуализация в обучении.</p> <p>8. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.</p> <p>9. Учет и оценка знаний учащихся.</p> <p>10. Педагогическая этика учителя.</p> <p>11. Диагностика учебно-воспитательного процесса.</p> <p>12. Другие (укажите свои пожелания)</p>			

Приложение 2

Анкета для молодых педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой учитель в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МУ	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов уроков.		
Определение цели и задач урока.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.		
Использование различных форм организации деятельности учащихся.		
Обращение к субъектному опыту школьников.		
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.		
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.		

Проведение внеклассных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация учащихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности учащихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Приложение 3

Анкета для молодых педагогов

ФИО учителя _____

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

Приложение 4

Анкета для молодых педагогов

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Обработка данных микроисследования.

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящие от условий				
3. Остановившееся саморазвитие				