

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Дульдургинская средняя школа»

Профессиональное становление учителей

в Школе молодого педагога «Учитель XXI века».

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«Дульдургинская СОШ»

Подпись

Моритуев Б.Б.

Модель наставничества(менторства) разрабатывается и реализуется в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Актуальность наставничества (менторства) вызвана модернизацией образования, новыми вызовами в системе образования, которые требуют от педагога освоения новых знаний и технологий, непрерывного повышения квалификации и педагогического мастерства. Поэтому необходимо обеспечить развитие профессиональных компетенций педагогов, обеспечивающих повышение качества образования.

В связи со сменой поколений, прибыванием новых учителей в школе происходит постоянное обновление коллектива. Ежегодно 10-13 человек нуждаются не только в формировании и развитии профессиональных компетенций, но и помощи, поддержке, руководстве. И в школе установлена система оказания методической помощи пришедшим, молодым коллегам. Каждый из которых получает персональное сопровождение (в группе) на протяжении 3-5 лет, некоторые обучаются до получения высшей категории. Система строится на групповой, парной, индивидуальной работе, в ходе которой коллеги вместе решают профессиональные задачи: разрабатывают уроки, изучают и осваивают технологии, обсуждают вопросы работы с одаренными и с «трудными» обучающимися; даже изучают вопросы социального плана: поддержка молодых семей, вопросы устройства быта, в целом, все волнующие вопросы. Все молодые отмечают комфортные условия работы, рабочую атмосферу, все закрепляется в школе. Данная система работы школы складывалась длительное время и оправдывает себя результативностью в работе молодых учителей, их успешностью становления как современных учителей.

## 1. Основные понятия и термины

- 1.1. **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 1.2. **Менторство (или менторинг)** — вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными. Ментор, как правило опытный руководитель организации, не просто делится знаниями, но и оказывает моральную



поддержку, помогает в решении сложных задач, и в общем положительно влияет на развитие младшего специалиста и тема самым готовит себе смену.

- 1.3. **Форма наставничества(менторства)** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 1.4. **Программа наставничества(менторства)** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 1.5. **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- 1.6. **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 1.7. **Ментор** - сотрудники, которые занимают более высокую должность, часто менторами становятся менеджеры (в бизнесе) или руководители организаций.

## 2. Участники программы

Молодые педагоги ( стаж- от 0- 5 лет, прибывшие учителя, желающие коллеги)

## 3. Этапы работы

**1-й этап — Диагностика образовательных потребностей (запроса) педагогов.**

На данном этапе происходит уточнение образовательных потребностей (запроса) руководящего работника на основе самооценки или самоанализа и формулировка целей менторства. Для этого ментору и группе необходимо: совместно определить цели менторства, обсудить, какие знания, навыки, умения необходимы менти для достижения поставленных целей.

**2-й этап — Составление на основе диагностики образовательных потребностей (запроса) руководящих работников индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.**

На данном этапе происходит составление ИППР группы, включающей в себя программу мероприятий, обеспечивающих педагогу развитие профессиональных компетенций.

В соответствии с образовательной потребностью (запросом) ИППР может быть разработана по проблеме:

1. Организация учебной деятельности на уроке.
2. Организация внеурочной деятельности .
3. Организация воспитательной деятельности в классном коллективе.
5. Повышение качества образования по преподаваемому предмету.
6. Организация на уроке работы с детьми с ОВЗ.

Характер взаимодействия менторов с педагогами отличается направленностью на восполнение имеющихся дефицитов, разрешение профессиональных затруднений и



развитие компетенций, необходимых для повышения качества образования и перевода в эффективный режим работы.

Продвижение по ИППР фиксируется в карте ИППР учителя того, в какой период (сроки) и что конкретно (мероприятие, содержание работы) необходимо сделать для решения возникающей проблемы (задачи).

Менти совместно с ментором прописывают мероприятия и ожидаемые результаты каждого мероприятия.

Мероприятия (встречи ментора и менти) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, мастер-класса, работ над проектом и т.п. Ментор самостоятельно формирует структуру и план действий на каждую встречу, но обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

На данном этапе ментору и менти необходимо договориться об общих правилах совместной работы: частоте встреч, продолжительности, месте проведения встреч, удобных вариантах для срочной коммуникации (по телефону, по скайпу, по электронной почте и др.) и т.д.

### **3-й этап — Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.**

Для реализации индивидуального образовательного маршрута педагога создается открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

Показателями открытого образовательного пространства являются:

- многообразие и вариативность образовательных предложений (форм и видов методической поддержки, содержания, технологий и т.п.);
- возможность использования различных мероприятий в качестве ресурсов для реализации индивидуального образовательного маршрута.

### **4-й этап — Рефлексивный анализ эффективности реализации индивидуального образовательного маршрута.**

Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного

маршрута проводится по завершении его реализации. На данном этапе происходит сбор обратной связи относительно удовлетворенности образовательных потребностей (запроса) руководящего работника школ исследуемой группы.

**Ожидаемые результаты:** Работа под руководством ментора будет способствовать повышению мотивации педагогов к саморазвитию и самообразованию, стимулировать распространение результативных практик, обеспечивать расширение коммуникативных связей, а также поддерживать их ориентацию на решение приоритетных задач повышения качества образования.

Основным ожидаемым результатом данного взаимодействия является развитие профессиональных компетенций работников образовательной организации.

**Среди оцениваемых результатов данного взаимодействия можно выделить:**

- развитие профессиональных компетенций менти, подтвержденное повышением качества образовательных результатов обучения ;
- удовлетворенность менти взаимодействием с ментором;
- положительная динамика эффективности профессиональной деятельности менти;



- рост показателей результативности деятельности образовательной организации по направлению взаимодействия менти с ментором.

Во всех вариантах могут быть следующие формы взаимодействия: консультации, мастер-классы, стажировки, совместная работа в проектах, неформальное общение и др.

Все представленные формы взаимодействия могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (ментор — менти), но и для групповой работы (один ментор — группа менти), при которой круг задач, решаемых с помощью менторства и конкретного варианта взаимодействия, остается прежним, но меняется формат взаимодействия: все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация менторства (взаимодействия ментора и менти) руководящего работника школ исследуемой группы осуществляется на основе разработанной и реализованной индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.

Индивидуальная образовательная траектория профессионального развития (ИППР) молодого педагога представляет собой целенаправленную проектируемую дифференцированную образовательную программу мероприятий, целью и результатом реализации которой является развитие профессиональных группы.

### **Школа молодого педагога как условие развития профессиональных компетенций**

В образовательной организации построена эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов, которая основана на новых организационных и содержательных подходах.

Для реализации данного проекта в МБОУ «Дульдургинская СОШ» созданы необходимые условия:

1. Создана внутрикорпоративная система развития профессиональных компетенций педагога через проект «Современная модель повышения квалификации учителя в школе в условиях перехода на профессиональный стандарт». Учителя работают в творческих группах: 1- Внедрение ФГОС 3 поколения. Изучение и разработка методических рекомендаций. 2- Примерная рабочая программа начального общего и основного общего образования. Изучение, активное участие в обсуждении. Апробация. 3- Мыследеятельностная педагогика. Освоение и обучение коллег. Создана система непрерывного внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов: прохождение курсовой подготовки в Институтах повышения квалификации (Агинское, г.Чита); прохождение дистанционных курсов; межкурсовая работа по развитию профессиональных компетенций в образовательной организации.
2. Все педагоги школы погружены в дистанционные курсы по всем направлениям: 22 учителя прошли курсы по программе Сбербанка «Взгляд в будущее» (5-ые классы); 11 человек - Школа современного учителя; все (100%) прошли курсы по



смешанному обучению; кроме этого все учителя проходят по плану курсы по предметам, по актуальным проблемам.

3. В образовательной организации создана муниципальная площадка для обобщения опыта работы, представления инновационных проектов, для проведения погружений, семинаров и др.
4. Организовано сетевое взаимодействие с образовательными организациями: со школьным университетом ТУСУР, со школами муниципалитета, с Акшинской средней школой, с МАОУ СОШ №44г. Улан-Удэ.

В Дульдургинской СОШ на протяжении десяти лет (с необходимым переформатированием, с изменениями и дополнениями) реализуется программа «Учитель XXI века» («вращивание» молодых компетентных учителей). Результатом является становление компетентных учителей, способных к инновационной деятельности. Обучение по программе прошли 22 молодых учителя, они в данное время все стали компетентными педагогами, работают в системе образования. В данной школе работают 12 прошедших школу. Они ведут экспериментальные курсы, руководят творческими группами, предметными центрами. Из молодых учителей выросли профессиональные педагоги, внедряющие современные технологии, ведущие экспериментальную деятельность. В данное время обучаются 11 человек, среди них молодые коллеги, недавно пришедшие в школу. В условиях новых федеральных стандартов они апробируют и внедряют системно-деятельностный подход в образовательный процесс, новые требования к результатам освоения основных общеобразовательных программ. Каждый учитель строит своё профессиональное развитие на основе индивидуальной Программы профессионального развития. 11 человек обучаются в данное время.

В условиях внедрения национальной системы учительского роста (НСУР), проекта «Учитель будущего» особенно актуальной становится проблема профессионального становления

молодого педагога. Реализуемая программа в Школе молодого педагога направлена на развитие профессиональных компетенций учителя.

**Цель программы** «Учитель XXI века»- создание условий для организации и сопровождения педагогов в развитии их профессиональных компетенций; становление компетентного учителя, способного подготовить учащихся к жизни и деятельности в конкурентном мире

#### **Задачи:**

- формирование профессиональных компетенций у молодых учителей
- вовлечение молодого педагога в инновационную деятельность школы
- сопровождение каждого учителя по индивидуальной программе профессионального развития;
- оказание методической, организационной, консультативной и информационной помощи педагогам в соответствии с их профессиональными запросами в рамках целевых ориентиров развития образования.
- формирование активной гражданской позиции у молодых людей

### **Ожидаемые результаты:**

- раскрытие и реализация внутреннего потенциала педагога в профессиональном сообществе
- создание в школе комфортной образовательной среды для всех участников образовательного процесса
- компетентный учитель с новым стилем мышления, осуществляющий инновационную деятельность
- создание системы учительского роста в образовательном учреждении
- разработанные программы, курсы, методические рекомендации для учителей
- система дистанционного обучения
- результат деятельности творческих групп: электронные учебники, пособия для учителей и обучающихся
- методические пособия и разработки по внедрению ФГОС нового поколения

### **Требования к результатам реализации, критерии их оценки:**

- Профессиональная компетентность молодых педагогов
- повышение эффективности и качества деятельности учителя
- результативность работы и успешная реализация ППР
- успешная аттестация на заявленную категорию
- разработка и реализация экспериментальных курсов
- создание системы учительского роста

### **Описание программы.**

Программа основана на принципах педагогики и андрагогики. Основными положениями работы являются следующие:

- взрослому человеку, который обучается — обучающемуся (а не обучаемому) принадлежит ведущая роль в процессе обучения;
- он, являясь сформировавшейся личностью, ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению;
- взрослый человек обладает профессиональным и жизненным опытом, знаниями, умениями, навыками, которые должны быть использованы в процессе обучения;
- взрослый ищет скорейшего применения полученным при обучении знаниям и умениям;
- процесс обучения в значительной степени определяется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют ему;
- процесс обучения организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах. (М.Ш. Ноулс, «Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики»).



Поэтому ведущую роль в процессе обучения играет обучаемый. Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта последнего, корректировке и пополнении его знаний. В этом случае происходит смена приоритетности методов обучения. Активно используются дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных практических задач и проблем. Кроме того, меняется подход к получению теоретических знаний. На первое место выходят дисциплины, содержащие интегрированный материал по нескольким смежным областям знаний (междисциплинарные дисциплины), например, управление проектами.

Сегодня умение учиться будет ключевым навыком будущего, так как только быстрое обучение новому может противостоять постоянно меняющимся условиям работы, жизни и коммуникаций, которые «продуцируются технологическими новациями». Поэтому важно формирование мотивационной готовности педагогов к обучению, развитию, что создается заинтересованностью руководителей, наставников практической помощью и поддержкой.

Программа рассчитана для внутрикорпоративного обучения и реализуется по III модулям на протяжении 3 лет. Работа Школы ведется 2 раза в месяц, также предполагается постоянная работа между занятиями: посещение и проектирование уроков, индивидуальная работа по Программе развития. Каждый молодой педагог (0-7 лет) включается в Школу молодого педагога. Некоторые учителя остаются в Школе до 10 лет, работая с коллегами над проектами, программами. Обучаясь в течение 10 лет, учителя добиваются высоких профессиональных результатов, овладевают современными технологиями и проходят аттестацию на первую и высшую категории. Каждый составляет индивидуальную Программу профессионального развития (Приложение) и индивидуальный инновационный проект.

### **Первый год обучения. I модуль: Компетентный педагог**

**Цель:** формирование профессиональных компетенций; освоение современных технологий обучения и воспитания

Социально-психологическая компетенция. Готовность и умение решать профессиональные задачи

	Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность педагога
--	-------------------------	--	--------------------	-----------------------

Проектирование. Индивидуальная программа профессионального развития	сентябрь	Диагностика потребностей, анализ и самоанализ профессиональной готовности	Составление индивидуальной Программы профессионального развития
ПДС. Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии познавательных процессов личности	Сентябрь	Семинарские занятия(цикл): « Познавательные процессы личности».  Деловая игра « Познавательная сфера ученика» Попова В.И., педагог-психолог	Получают теоретические знания и практические компетенции в анализе познават. сферы ученика  Изучают передовой опыт учителей по проблеме
Деловая игра. Психология. Возрастная психология	октябрь	Работа с психологами  Изучение возрастных особенностей учащихся	Составление индивидуальной программы развития ученика
Проектирование. Рабочая образовательная программа по предмету ( цикл практических работ по её составлению)	Сентябрь - октябрь	Теоретическая работа. Изучение содержания предмета	Овладение практическими навыками отбора содержания по предмету и составление рабочей программы
Семинар-практикум. Ресурсы и условия учебного успеха ученика	октябрь	Формы и методы активизации ученика на уроке; индивидуализация обучения  Насакова Б.Ж., зам. директора по НМР	Овладение методами активизации ученика на уроке



Практическая работа. Современный урок. Проектирование уроков	Октябрь- ноябрь	Посещение уроков и анализ результативности образовательного процесса	Освоение технологии развивающего урока. Проектирование урока в групповой форме
Деловая игра. Мой урок. Успехи и неудачи.	Октябрь- ноябрь	Анализ уроков и коррекционная деятельность. Работа с наставниками	Коррекционная деятельность. Проектирование уроков. Самостоятельная работа.

2. Профессионально- коммуникативная компетенция. Практическое владение приёмами эффективного общения.

Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
ПДС. Этика общения. Стили и способы общения.  Дифференцированный подход в общении.	декабрь	Круглый стол: Приемы эффективного общения	Освоение приемов общения и дифференцирование подходов в обучении
Конфликтная ситуация: как избежать	декабрь	Деловая игра (моделирование ситуаций) Попова В.И. педагог-психолог	Овладение приемами общения



ПДС.Проблемный класс: как организовать деятельность учащихся. Диалог	январь	Проектирование уроков и их проведение (анализ с т.зр. эффективности )	Выбор учителями оптимальных форм и методов
Метапредметный урок - изучение теоретических основ - проектирование - посещение уроков наставников	Январь	Открытые уроки	Анализ уроков. Проектирование уроков
Практическая работа. Проектирование и посещение уроков молодых учителей. Совместный анализ	Январь-февраль	Насакова Б.Ж., зам.директора, наставник	Анализ уроков. Проектирование уроков Составление карты метапредметного урока

3.Общепедагогическая профессиональная компетенция. Психологическая и педагогическая готовность к деятельности.

Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
ПДС.Современные технологии - технология развивающего обучения - личносно ориентированные технологии - проектный метод обучения	февраль	Комплексное изучение опыта учителей.Творческий отчет	Изучение опыта учителей. Работа в творческих группах.



Проектирование развивающего урока	Февраль-март	Проектирование уроков в группе	Открытые уроки молодых учителей
Видеоурок. Анализ видеоуроков учителей	февраль	Просмотр и анализ уроков. Заполнение карты	Просмотр и анализ видеоуроков
Консультация. Индивидуализация обучения	март	Работа с психологом. Изучение психолого-педагогических особенностей учащихся	Составление индивидуальной программы развития ребенка
Конкурс уроков среди молодых учителей « Современный урок»	март	Открытые уроки, анализ уроков коллег	Проектирование урока

4.Предметная компетенция. Знания в сфере специальности и методика преподавания предмета.

Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
ПДС. Содержание предмета.ФГОС. Метапредметный подход в проектировании уроков: - предметные результаты - метапредметные результаты	апрель	ФГОС по предмету. Предметные концепции. Изучение содержания предмета. Его отбор.	Работа по изучению предметных концепций, требований к результатам образования



Открытый урок-проект. Мои находки	апрел ь	Составление проектов: учебных, игровых, социальных и др.	Освоение проектной деятельности. Разработка проектов, их реализация совместно с детьми. Проектная задача
Погружение. Представление методической копилки учителям-коллегам муниципального района	май	Презентационная работа, получение отзыва на проект; коррекционная работа	Получает опыт взаимообучения, опыт обучения коллег
Презентация и защита Программы профессионального развития среди молодых коллег	май	Совместная работа над Программами	Отчет о выполнении Программы (ППР)
Творческий отчет Центров в школе. Презентация индивидуальной Программы профессионального развития педагога	июнь	Отчеты учителей, Центров по инновационной деятельности	Отчитываются перед коллективом по Программе
Краевая летняя инновационная сессия. Участие в работе	июнь	«Погружение» в инновационную деятельность	Подготовка инновационного проекта
Летняя школа молодого ученого	июль	«Погружение» в научную деятельность	Работа над собственным проектом

**Второй год. II модуль : Инновационная деятельность педагога**

**Цель: освоение исследовательского метода обучения,  
разработка инновационного проекта**

5. Управленческая компетенция. Планирование и организация деятельности.  
Постановка цели и педагогический анализ.



	Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
	ПДС. Исследовательский метод. Цель и задачи исследования.	сентябрь	Целеполагание :выделение и анализ цели исследования	Освоение технологии исследования; целеполагание, постановки задач
	Кейс.Результативность программы развития ученика ( изучение развития ученика, его возможностей и способностей)	сентябрь	Практ.работа с кл.рук. и психологом по индивид.программе по предмету	Освоение индивидуализации обучения: составление программы, ведение мониторинга
	ПДС. Урок- проект: - проектная задача на уроке - учебный проект	октябрь	Проектирование цели,планирование, коррекция результатов	Освоение учителем проектной технологии
	Дистанционная работа. Организация дистанционной работы с учащимися	Октябрь-ноябрь	Обучение, подготовка к олимпиадам, руководство исследовательской деятельностью учащихся	Управление деятельностью учащихся
	ПДС. Исследовательский метод - технология исследовательской работы - применение учебных исследований на уроке	ноябрь	Исследовательский метод обучения	Освоение исследовательского метода, руководство исследовательской деятельностью учащихся

6. Рефлексивная компетенция. Самоанализ и оценка собственной

педагогической деятельности.

	Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
	Практикум. Мастер-класс. Описание опыта работы. Технологии обобщения опыта работы	ноябрь	Оформление статьи, описание опыта работы. Мастер-классы учит.	Самостоятельное описание своей работы: систематизация, структурирование, обобщение
	Инновационный проект: - представление проекта - описание результата работы - представление	декабрь	Обобщение опыта работы. Составление мультимедийной презентации Подготовка буклета	Представление опыта. Мультимедийная Презентация. Работа с собственным портфолио
	Презентационная работа. Представление инновационного проекта педагогическому сообществу	декабрь	Работа с литературой, Теоретическое обоснование опыта	Выступление на заседании предметного МО, центра и творческой группы

7. Информационно- коммуникативная компетенция. Освоение ПК и умение работать в сфере ИК-технологий.

	Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя



ПДС. Информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе	январь	Освоение ПК, использование в учебном процессе ИК- технологий	Владение ИКТ на уровне грамотного пользователя
Практикум. Освоение электронных учебников, программ. Составление электронных курсов	Январь-февраль	Использование в учебном процессе ИКТ	Овладение ИКТ для обслуживания потребностей учебного процесса
Проектирование. Мультимедиа-урок	январь	Мультимедиа-урок: проектирование и реализация	Приобретение информационно-коммуникативной компетенции

8. Компетенция в сфере инновационной деятельности. Становление учителя-экспериментатора.

Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
ПДС. Инновационный проект. Педагогический эксперимент	февраль	Ведение педагогического эксперимента: практические рекоменд. и теоретич. выводы	Овладение ОЭР
Инновационная деятельность (Теория и практика). Курс по ведению инновационной деятельности Участие в инновационной деятельности школы	февраль	Практические занятия. «Учитель XXI» Мастер-классы на стажировочных площадках, погружениях	Ведение педагогического эксперимента Приобретение Компетенций в сфере инновационной деятельности

Мастер-классы. Руководство исследовательской деятельностью учащихся. Обмен опытом работы	март	Руководство эксперим. деятельностью, работой творческой группы Деятельность в творческой группе	Приобретение профессиональных компетенций
Конкурс среди молодых педагогов «Современный урок»	март	Проектирование уроков; посещение уроков	Овладение технологией современного урока

9. Креативная компетенция. Творческая и исследовательская деятельность.

Содержание деятельности		Направления работы	Деятельность учителя
ПДС. Исследовательская деятельность. Инновационный проект учителя.	апрель	Коррекционная работа. Мониторинг достижений обучающихся. Выявление эффективности проекта	Отчет по инновационному проекту
Практическая работа. Руководство исследовательской деятельностью учащихся	Март-апрель	Ведение исследований с учащимися по предмету	Руководство исследовательской деятельностью учащихся
Творческая группа. Выявление проблемы и создание творческой группы по проблеме обучения учащихся	апрель	Работа в творческой группе	Разработка необходимых материалов



	Работа в творческой группе	май	Работа в творческой группе	Разработка необходимых материалов
	Работа в творческой группе	май	Работа в творческой группе	Разработка необходимых материалов



**Третий год. III модуль: Творческая педагогическая деятельность педагога. Работа в «Точке роста».**

**Цель: развитие творческих способностей педагога, формирование мотивации к поиску, творчеству в педагогической деятельности**

Деятельность в группах. На основе индивидуальных образовательных запросов включаются в деятельность групп; ведут курсы в «Точке роста».

	Содержание деятельности	Направления работы	Деятельность учителя
--	-------------------------	--------------------	----------------------

«Точка роста». Внедрение современных технологий в образовательный процесс: моделирование, проектирование.	Сентябрь-октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка уроков с применением ИКТ в образовательный процесс</li> <li>- создание электронных презентаций, пособий</li> <li>- дистанционное обучение учащихся и учителей</li> </ul>	По плану творческой группы
«Современный урок». Проектирование. Конкурс «Современный урок» среди молодых учителей	Сентябрь-октябрь; конкурс-март	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывает метапредметные уроки</li> <li>- проводит открытые уроки, направленные на метапредметный результат</li> </ul>	По плану группы
Работа над оценочными процедурами	Сентябрь-октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывает оценочные средства по предмету</li> <li>- разрабатывает материалы для диагностики УУД учащихся</li> </ul>	По плану творческой группы
Деятельность на площадках, в погружениях, в семинарах: организация погружений со старшими школьниками, презентация методической копилки коллегам	Ноябрь-март	Представляет инновационный опыт, вносит изменения, дополнения	Представление работы, внесение изменений и дополнений
Межрайонный фестиваль молодых учителей «Молодость и мастерство»	Апрель-май	Открытые уроки, мастер-классы; коворкинг	
Представление индивидуального, групповых инновационных проектов на творческом отчете (на педсовете)	июнь	Инновационный проект: мастер-класс лучших педагогов	

Алгоритм разработки ИППР молодого педагога включает следующие этапы:



- Диагностика образовательных потребностей (запроса) руководящих работников.
- Составление на основе диагностики образовательных потребностей (запроса) педагога индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.
- Реализация индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.
- Рефлексивный анализ эффективности реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.

### Индивидуальная Программа профессионального развития

Структура плана:

- Пояснительная записка
- Цель, задачи
- Содержание работы по профессиональному саморазвитию

Направления работы	1ч	2ч	3ч	4ч	Летняя сессия, стажировка	Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения	Формы презентаций достижений
1. Проблематизация (Самодиагностика, выявление проблемы, определение темы работы)	1 .... 2 ....							
2. Исследовательский проект (этапы работы, исследование, изучение научной и теоретической литературы, исследование)								
3. Работа в профессиональном сообществе								
4. Общественная работа								