**СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА**

 **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ МАРШРУТ:**

**ОТ СТУДЕНТА К МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ,**

**ОТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К ПРОФЕССИОНАЛУ**

 Тема, которая рассматривается на семинаре актуальная и важная для каждого ОО, потому что кадровые вопросы стоят перед каждым учреждением и каждому учреждению необходимо искать пути их решения.

 В феврале 2018 Москве прошел Всероссийский форум наставников, на котором В.В.Путин отметил :

**«Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идет напряженная борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребенка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во всяком случае, в той ее части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной.»**

**В.В.Путин**

 И так же эпиграфом к семинару мне хотелось бы взять слова нашего великого педагога Макаренко:

**"Со мной работали десятки молодых педагогов**

**Я убедился, что как бы человек успешно**

**не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,**

**а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,**

**я сам учился у более старых педагогов…"**

 ***А.С. Макаренко***

 Кадровая работа напрямую связана с методической работой ОО. **Методическая служба** является внутренним ресурсом развития ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска, реализации стратегии и тактики деятельности ОО.

**Актуальность создания модели методической службы**

 Радикальное обновление системы образования предусматривает повышение профессиональной самостоятельности педагогов, предоставление им права на конструирование содержания образования, выбор форм и методов обучения и контроля. Все это увеличивает степень ответственности педагогов перед обществом, учащимися, родителями за конечные результаты учебно-воспитательного процесса. В данных обстоятельствах возрастает роль методической службы школы в совершенствовании профессиональной компетентности педагогов, подготовке их к работе в новой образовательной ситуации, в создании условий для их развития и самореализации.
 Решение этих задач сопряжено со следующими противоречиями:

- между усложнением общественной жизни, повышением требований к результатам образования и быстрым моральным устареванием некогда приобретенной педагогами компетентности;

- между необходимостью непрерывного совершенствования профессиональной компетентности и отсутствием четких и обоснованных механизмов ее реализации;

- между нацеленностью методической службы на построение целостной системы, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов и отсутствием обоснованных средств создания этой системы.

Данные противоречия объясняются недостаточной теоретической разработанностью, как проблемы профессиональной компетентности педагогических работников, так и проблемы ее развития и совершенствования в условиях методической службы.

 Педагогическая наука и практика рассматривают методическую работу как важное звено в системе непрерывного педагогического образования.

**Методическая служба в своем существовании**

**прошла этапы:**

* ***Создание учительского коллектива;***
* ***Освоение программ школьного образования;***
* ***Создание материально-технической базы, обеспечивающей образование;***
* ***Внедрение опытно-экспериментальной работы.***

 **Говоря о методической службе** нельзя не сказать, что она является механизмом реализации Программы развития. Реализуемая в настоящее время программы развития рассчитана на 2016-2021 годы – «Создание единого образовательного пространства необходимого для повышения качества образования».

 В настоящий момент мы находимся на промежуточном этапе реализации программы. Сейчас можно подвести предварительные итоги, что сделано, и над чем предстоит работать.

 Хочется более подробно остановиться на работе с педагогическими кадрами.

 В современных условиях требуются педагоги, способные овладевать новыми технологиями, обеспечивающими индивидуализацию образования, достижение планируемых результатов, педагоги, мотивированные на непрерывное профессиональное образование.

 Образовательные запросы учащихся неоднородны, расширение спектра образовательных предложений зависит, в том числе, и от высокой мотивации педагогов, так как именно они реализуют принцип максимально расширенного диапазона возможностей для развития личности. Значит, учитель должен быть адаптивен и способен обеспечивать высокопрофессиональное педагогическое сопровождение школьников.

 Следовательно, ОО должно не только откликаться на современные тренды образования, но и работать на опережение, и главный ресурс здесь – учитель.

 Все наши педагоги, реализующие ФГОС, прошли на базе ОГБУ ДПО КИРО курсы повышения квалификации для работы в новых условиях.

**Основные мероприятия в части кадровой политики нашего ОО, ожидаемые результаты работы с кадрами**:

Создание единого образовательного пространства, необходимого для повышения качества образования

**ВТОРОЙ ЭТАП РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

**(2017-2018 ГОДЫ)**

 **Задачи программы развития на данном этапе реализации программы:**

**- разработка системы мониторинга реализации настоящей Программы;**

**- реализация мероприятий плана действий Программы;**

**- внедрение ФГОС ООО;**

**- внедрение адаптированной образовательной программы начального общего образования обучающихся с задержкой психического развития;**

**- разработка перспективного плана мероприятий по внедрению ФГОС СОО;**

**- реализация образовательных и воспитательных проектов;**

**- научно-методическое и нормативно-правовое сопровождение реализации Программы развития;**

**- осуществление системы мониторинга реализации Программы, текущий анализ промежуточных результатов, ежегодное проведение ШСОКО**

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:**

1. **В системе управления:**

**- нормативно-правовая и научно-методическая база ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска будут соответствовать требованиям ФЗ-273, ФГОС ООО и современным направлениям развития педагогической науки и практики**

**- система мониторинга станет неотъемлемой основой управления развитием ОО**

**- будет отмечаться расширение спектра образовательных услуг и партнерских отношений ОО**

 **2.В совершенствовании профессионального мастерства педагогического коллектива:**

**- 100% педагогов и руководителей ОО пройдут повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям**

**- 100% педагогов будут работать по инновационным образовательным технологиям**

**- не менее 25% педагогов будут иметь опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях (семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических изданиях)**

**ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НА ДАННОМ ЭТАПЕ РЕАЛИЗАЦИИ**

**ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ:**

- разработка системы нормативов и регламентов, необходимых для обеспечения реализации основных образовательных программ и достижения планируемых результатов общего образования в свете требований ФГОС;

- укомплектованность кадрами, соответствующими профилю преподаваемой дисциплину и необходимой квалификации, способными к инновационной профессиональной деятельности, обладающими необходимым уровнем методологической культуры и сформированной готовностью к непрерывному образованию;

- формирование компетентностей профессиональной, информационной, коммуникативной, общекультурной, социально-трудовой, компетентности в сфере личностного самоопределения;

- создание условий для взаимодействия с учреждениями дополнительного образования, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

- массовое обучение работников по всему комплексу вопросов, связанных с введением ФГОС, постоянное научное и методическое сопровождение;

-использование инновационного опыта других образовательных учреждений и пилотных площадок Курской области;

- проведение комплексных мониторинговых исследований результатов педагогов, образовательного процесса и эффективности инноваций.

 **Актуальность проблемы** организации методической службы как структуры, обеспечивающей гибкость и адаптивность системы образования через профессионально-личностный рост педагогов, направленный на сохранение и развитие профессиональной компетентности в динамично меняющихся условиях общественной практики определили выбор определенной модели методической службы.

 **Выбирая модель методической службы мы провели работу, направленную на:**

- анализ деятельности педколлектива

- анализ качества образовательного процесса

- выявили проблемные зоны, наметили пути их устранения.

***Одной из проблемных зон в нашем коллективе является кадровое изменение.***

 За последние 3 года коллектив ОБОУ «Школа-интернат №4» резко омолодился.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2015-2016 учебный год | 2017-2018 учебный год |
| Всего работало педагогов | 57 | 61 |
| ВКК | 10 | 6 |
| 1КК | 21 | 20 |
| Молодые специалисты (стаж до 3 лет) | 8 | 15 |
| Молодые педагоги (возраст до 35 лет) | 19 | 29 |
| Пенсионеры  | 10 | 6 |

 Проводя анализ состава педагогического коллектива, мы увидели, что он резко омолодился, и в тоже время, уменьшилось количество педагогов, имеющих квалификационные категории.

 Несколько педагогов, имеющих квалификационные категории ушли на пенсию. В этом году 3 педагога, имеющие 1КК сменили место работы (2 уехали в Москву, один ушел «на повышение» - зам.дир.по УВР в районную школу).

 Несколько учителей, имеющих в прошлом высшую категорию, прошли очередную процедуру аттестации только на первую категорию. Учителя, имевшие до 2015 году 2КК, не захотели аттестовываться на квалификационные категории, ограничившись аттестацией на соответствие занимаемой должности. Нам необходимо больше внимания уделять повышению квалификации и самосовершенствованию наших не только молодых, но и опытных педагогов.

 Тем не менее проводимая нами кадровая политика имеет свои положительные плоды. За последние 2 года 4 молодых учителя успешно впервые прошли аттестацию на 1КК (Пересадько В.Н., Барабаш С.А., Потолова Л.А., Мелентьев Д.А.).

 Большинство учителей принимает участие в конкурсах профессионального мастерства, состоят в профессиональных учительских сообществах, принимают участие с воспитанниками в интеллектуальных конкурсах и предметных олимпиадах, презентуют опыт своей работы в СМИ, через систему Интернет.

 ***Можно отметить, что учителя географии, биологии, истории, обществознания, математики, физики, информатики с обучающимися являются постоянными участниками:***

- Всероссийских молодежных предметных чемпионатов ЦРО г.Пермь

- Всероссийских предметных олимпиад «Олимпус» г.Калининград

- Международного проекта videouroki.ru

- Международных дистанционных олимпиад проекта «Инфорурок»

- Международных дистанционных олимпиад на Всероссийском Образовательном Портале «Продленка»

- Всероссийской дистанционной олимпиады с международным участием Ростконкурс

- Международного конкурса «Мириады открытий»

Учителя математики, географии, информатики, русского языка публикуют свои методические разработки в рамках:

- Фестиваля педагогических идей «Открытый урок»

-Всероссийском сборнике педагогических публикаций «Просвещение»

- В рамках проекта «Инфоурок»

 **Многие учителя** имеют персональные сайты в социальной сети работников образования (на сайтах «Инфоурок», «Продленка», «Первое сентября», «Фоксфорд»). Большинство педагогов имеют персональные страницы на официальном сайте ОО.

 Традиционно в школе-интернате проводились предметно-методические недели, единые методические дни. В этом году мы перешли на новую форму работы – проводим предметно-методические месячники.

 Мы выстраиваем для каждого нашего сотрудника индивидуальную траекторию роста и стараемся растить кадры еще со школьной скамьи.

 **Можно отсмотреть маршрут: ученик – студен – практикант – молодой специалист – профессионал.**

 Но, тут возникает еще одна проблема, которую мы стараемся успешно решать.

 Не всегда выпускники нашей школы, успешно поступая в институт и успешно обучаясь в нем отдают себе отчет, что сделали правильный выбор. На 3-4 курсе оказывается, что человек «мечтал» о педагогике, а поступил в ЮЗГУ или СХА. И такие примеры в нашем коллективе тоже есть. Два наших бывших ученика, а теперь коллеги, поступили параллельно в КГУ на педагогические специальности и пришли к нам работать. Можно говорить о том, что мы работаем на перспективу, отслеживая наших выпускников и продолжая работать с ними уже, как с коллегами.

 ***Поэтому еще как одну проблему необходимо обозначить: большую профориентационную работу проводить со старшеклассниками.***

 Для молодых педагогов необходимо помнить, что «плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». Вступая на многотрудную учительскую стезю, начинающий педагог должен ясно видеть свои карьерные перспективы, сулящие ему моральное и материальное удовлетворение. И речь не идет о карьере по административной лестнице, где в первую очередь требуются не учительские, а менеджерские компетенции, а о горизонтальном карьерном росте, связанном с оценкой достигнутого уровня педагогической квалификации.

 Тем не менее, мы можем говорить о том, что коллектив творческий, работоспособный, с большими перспективами. Это подтверждают проводимые нами ежегодно мониторинги и анкетирование.

***Традиционно, в конце учебного года мы проводим мониторинг «Выявление творческого потенциала педколлектива»***

**. Уровень профессиональной подготовленности педагогического состава, владение современными образовательными технологиями:**

В апреле 2017 традиционно прошло анкетирование педколлектива с целью выявления творческого потенциала.

 Анкетирование проводилось по двум направлениям:

- готовность коллектива работать с инновациями

- педагогическая и методическая активность педколлектива

Всего в школе-интернате работает 61 педагог, приняли участие в анкетировании – 60% педагогов.

 Для определения уровня творческого потенциала педагогов были использованы критерии и показатели определения инновационного потенциала педагогического коллектива.

 ***Анкетирование проводилось по следующим показателям:***

1. Информационная готовность педагога.

2. Мотивационная готовность педагога к освоению новшеств.

3. Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций.

4.Уровень новаторства педагога.

5. Способности к самообразованию.

В анкетировании приняли участие 35 педагогов.

Анкетирование дало следующие результаты:

**1.Восприимчивость педагогов к новому**

Большинство педагогов следят за новинками методической литературы, занимаются самообразованием, придерживаются передовых педагогических идей, видят перспективу

**2.Информационная готовность педагогического коллектива**

Все педагоги получают информацию из различных источников, а не только в стенах школы, и, что немаловажно, успешно используют полученную информацию при организации образовательного процесса в рамках своего предмета.

**3.Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств**

Желание учиться, желание улучшить свои индивидуальные результаты. Потребность в самовыражении и самосовершенствовании

**4.Антиинновационные барьеры учителей, препятствующие освоению инноваций**

У 12 респондентов выбор по этой позиции отсутствует, следовательно антиинновационные барьеры им не препятствуют в работе.

**5.Уровень новаторства учителей в школьном коллективе**

Интересуются новшествами, включают их в свою деятельность

 По полугодиям текущего учебного года мы проводим мониторинг – участие педагога в различных направлениях образовательной деятельности. Каждый педагог заполняет анкету, после чего информация предоставляется в сводную таблицу:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.и.о. | Посетил открытых уроков | Провел открытых уроков | Посет откр мероприятий | Провел открыт мероприятий | Выст упална МО | Выст упал на педсовет е | Участие в ВСОШ школьный этап | Участие в ВСОШ муниципальный, региональный этапы | Дистанционные олимпиады, предметные чемпионаты  | Участие в конкурсах | Наставни-чество |

 Итогом проводимых мониторингов являются разработанные нами документы:

**- Карта намерений педагогов на текущий учебный год**

Работая на перспективу педагоги в мае текущего года сдают в учебную часть «Карту намерений педагога на следующий учебный год по изменению профессиональной деятельности, формированию компетентности, продуктивности учебного процесса и демонстрации собственного опыта».

Карту заполняют все педагоги в конце учебного года, прогнозируя чем будут заниматься в новом году, определяют для себя цели и задачи, вытекающие из общей методической темы школы. Намечают пути совершенствования.

В течение года документ анализируется, в него вносятся коррективы.

- **Паспорт молодого специалиста**

Паспорт заполняют совместно молодой специалист и закрепленный наставник. В нем отмечаются: что молодой специалист умел вначале своего профессионального пути, какие практические навыки приобрел в результате работы с наставником. Направления работы в течение года определяются в соответствии с «Картой сопровождения молодого педагога на текущий учебный год».

 **Анализируя проводимые мероприятия по работе с педколлективом мы выделили** **несколько первоочередных задач, над которыми нам предстоит работать в ближайшем будущем:**

**- проводить работу среди опытных педагогов, направленную на подготовку их к аттестации на первую и высшую категорию**

**- проводить работу, направленную на создание условий для творческого и профессионального роста молодых и вновь прибывших педагогов**

**- создавать условия для повышение качества образования за счет овладение педагогами новыми профессиональными компетенциями**

**МОДЕЛЬ**

 **МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

**ОБОУ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №4» Г.КУРСКА**

 *Решение обозначенных проблем привело нас к модели методической службы:*

**МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ И ЕЕ ОПИСАНИЕ:**

**МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ**

**ШКОЛЬНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ**

**ТЕМАТИЧЕСКИЕ СЕМИНАРЫ**

**МАСТЕР-КЛАССЫ**

**СЛУЖБА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА**

**ПРОБЛЕМНО-ТВОРЧЕСКИЕ ГРУППЫ**

**СЛУЖБА МОНИТОРИНГА**

 *Кратко останавливаясь на каждой составляющей модели методической службы можно сказать:*

**1.МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ**

 Методический совет школы-интерната является постоянно действующим органом самоуправления и создается в целях совершенствования образовательного процесса в школе-интернате и его учебно-методического обеспечения в соответствии с концепцией развития школы-интерната, организации и руководства исследовательской работой педагогического коллектива, внедрения прогрессивных технологий образования.

**2.МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПЕДАГОГОВ**

 **Методические объединения педагогов создаются на добровольной основе и объединяют педагогов одного цикла предметов, уровня обучения, воспитательного направления.**

 **В школе-интернате №4 организованы и функционируют следующие методические объединения:**

- учителей гуманитарного цикла,

-учителей естественно-научного цикла,

-учителей физкультурно-трудового цикла,

-учителей физико-математического цикла,

-учителей истории и ОПК,

-учителей базового уровня обучения,

-классных руководителей и воспитателей 5-11 классов,

-классных руководителей и воспитателей базового уровня обучения,

-учителей иностранного языка,

-учителей искусства и ПДО.

**ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ:**

**развитие профессиональной компетентности педагогов в части повышения качества образовательного результата в школе-интернате №4 в условиях модернизации российского образования.**

**3.ТЕМАТИЧЕСКИЕ СЕМИНАРЫ**

Систематически в школе-интернате проводятся тематические семинары и единые методические дни.

**Основными направлениями деятельности данного семинара являются:**

* разработка и опытная проверка нового содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий
* разработка и опытная проверка систем оценки качества образования, сформированности ключевых компетенций учащихся, новых форм и методов управления образованием;
* разработка и апробация новых средств обеспечения общественной поддержки;
* апробация и внедрение новых форм, методов и средств обучения;
* экспериментально-инновационная деятельность по актуальным проблемам образования, направленная на совершенствование учебно–методического, организационного обеспечения школьного образования.

Подобная форма работы позволяет педагогам опробировать новые педагогические технологии, поучиться у коллег, приобрести как теоретический, так и практический опыт.

**4.СЛУЖБА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Наставничество – это инвестиция в человеческий капитал России.**

**Наставничество – это важный элемент корпоративной культуры.**

**Кто такой наставник?**

**Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни.**

**«Наставник» - «персональная огранка» талантливого человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.**

 **Школьное наставничество** — разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, воспитателями и прочими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющие трудовой стаж по специальности не более 3 лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющих знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**Цель школьного наставничества** —

**оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в школе-интернате кадрового ядра**

**Задачи школьного наставничества:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в школе-интернате

- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности

- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре и правилам поведения в школе-интернате

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

1.Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы-интерната

2.Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР и руководители МО, в которых организуется наставничество

3.Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении

- опыт воспитательной и методической работы

- стабильные результаты в работе

- богатый жизненный опыт

- способность и готовность делиться профессиональным опытом

 **Индивидуальное сопровождение молодых специалистов** **важная составляющая методической работы школы-интерната в целом.**

 **Для молодого педагога:**

- создаются психологически комфортные условия для профессиональной деятельности;

-оказывается всесторонняя помощь в решении вопросов, возникающих в процессе работы;

 -обеспечиваются условия профессионального роста.

  **Традиционным** в течение последних лет стало проведение **«Месячника наставника»,** в течение которого молодые специалисты посещают уроки и внеклассные мероприятия у опытных коллег (не только у закрепленного наставника), изучают формы и приемы работы, совместно анализируют уроки, делают совместные методические разработки.

 Такая «стажировка» позволяет молодым учителям вживую посмотреть, как использовать ту или иную технологию, а в последствии применить ее на практике.

**5.ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА**

**Школа профессионального мастерства** работает в тесном сотрудничестве со школой молодого специалиста и службой наставничества.

 Социально-экономические, социокультурные изменения, происходящие в стране, требуют изменений философии образования и существенных нововведений в педагогическую теорию и практику. Особую значимость в этом плане приобретает повышение профессионального мастерства учителя.

 В рамках школы-интерната решению задач совершенствования мастерства педагога, повышению его квалификации, креативности способствует творческая деятельность в рамках «Школы профессионального мастерства»

**ЗАДАЧИ «ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА»:**

* обобщение опыта работы педагогов высшей и первой квалификационных категорий
* повышение квалификации в рамках самообразования с предоставлением права свободного выбора содержания и форм образования с учетом профессиональных интересов и личностных возможностей
* поддержка проектной деятельности педагогов в области разработки и внедрения в практику передовых современных педагогических технологий
* ознакомление коллег с достижениями высококвалифицированных педагогов в форме семинаров, круглых столов, мастер-классов, конференций, презентаций
* оказание педагогами высшей и 1 квалификационной категории методической и практической помощи менее квалифицированным коллегам через работу службы наставничества
* проведение единых методических дней и предметно-методических недель с целью внедрения в практику работы современных методов обучения
* участие в деятельности службы наставничества, оказание методической помощи молодым специалистам
* участие в разработке и внедрении программ развития школы-интерната, образовательных и воспитательных программ, новых программ элективных курсов и учебных практик

 Состав школы профессионального мастерства может изменяться в течение текущего учебного года по мере повышения квалификации и статуса педагогов школы-интерната

**6.ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

 При наличии в школе-интернате молодых педагогов, только начинающих свою деятельность, создается объединение «Школа молодого специалиста», в рамках которого организуется помощь во владении профессиональным мастерством, создаются условия для раскрытия творческого потенциала личности педагога, осуществляется индивидуальное сопровождение молодого специалиста со стороны закрепленного наставника.

 Объединение **«Школа молодого специалиста»** работает в тесном контакте со **«Школой профессионального мастерства»,** методическими объединениями учителей, службой наставничества.

**ЦЕЛЬ ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА:**

-организация и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов.

-обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

-оказание методической помощи со стороны опытных педагогов

**ЗАДАЧИ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»:**

1. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником,

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

 **«Школа молодого специалиста»** осуществляет свою работу в виде семинаров, консультаций, открытых мероприятий, творческих отчетов, круглых столов, педагогических марафонов. На занятиях проводится анализ посещенных уроков, разработка и опробация уроков и внеклассных мероприятий с целью овладения инновационными приемами и методами преподавания.

 **Много внимания уделяется адаптации молодых специалистов**.

 **Адаптация предусматривает:**

-создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;

-оказание молодому специалисту всесторонней (правовой, социальной, психологической, педагогической, методической, правовой и др.) ненавязчивой помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, привлечении специалистов разного профиля к оказанию этой помощи;

-привлечение педагога к решению задач развития образовательного учреждения, реализации программ, проектов и т.п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;

-обеспечение разноплановой и более объективной экспертизы его профессиональной деятельности;

-обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого специалиста.

 **Адаптация молодого специалиста в ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска включает в себя:**

**-актуализацию "сильных сторон"** деятельности педагога и спокойное **преодоление "проблемных ситуаций",** возникающих в его профессиональной деятельности;

-**анонимность разрешения "проблемных ситуаций",** возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;

-создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, **создание различных "ситуаций успеха";**

-активное использование механизмов морального и материального поощрения молодого специалиста.

 **Периоды адаптации:**

**-1 период – «самоактуализация».** Молодой специалист в сотрудничестве с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) составляет индивидуальный план своей педагогической деятельности, в котором определяет основной набор дополнительных форм саморазвития, разрабатывает систему стимулов, являющихся основой для осознанного самоопределения;

**-2 период - "самопознание"**. Молодой специалист познает себя, свои возможности в определенных формах и видах деятельности - разнообразные диагностики, консультации, "контрольные срезы", обеспечивающие оценку и самооценку успешной работы:

- собеседования с директором, заместителем директора школы, педагогом-наставником,

- выступления на заседаниях педагогического совета, методического объединения,

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, позволяющих познать себя в нестандартных ситуациях;

**-3 период - "самоутверждение".** Молодой педагог должен утвердиться среди своих коллег, учащихся (воспитанников), родителей и общественности.

 **Основная задача педагога-наставника**, администрации образовательного учреждения – помочь молодому специалисту сориентироваться в сфере педагогической деятельности, увидеть интерес к определённому направлению учебно-воспитательной, развивающей деятельности и мотивировать молодого педагога на участие в семинарах, фестивалях, "круглых столах", конференциях, проводимых в образовательном учреждении и на муниципальном уровне.

**-4 период - "самореализация".** На этом этапе молодой специалист реализует свои знания, способности, профессиональную компетентность через активное участие - в школьных и муниципальных организационно-педагогических, предметных мероприятиях, - организацию обратной связи "молодой специалист - руководитель, педагоги - учащиеся – родители" в нестандартных формах общения с различными категориями субъектов образовательного процесса, в которых молодой педагог проявит свои психолого-педагогические, социально-культурные способности, профессиональный творческий потенциал, что будет способствовать более успешной адаптации и самореализации.

**7. СЛУЖБА МОНИТОРИНГА**

**НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ МОНИТОРИНГА:**

-Разработка новых и модификация имеющихся объективных методов отслеживания результатов деятельности школы-интерната по проблеме опытно-экспериментальной работы

-Разработка процедуры педагогического анализа получаемой информации

-Создание «банка данных», позволяющего соблюдать динамику реализации основных направлений эксперимента по совершенствованию структуры и содержания общего образования

-Психодиагностика

-Исследования профессионального самоопределения и предпочтения старшеклассников школы-интерната

-Диагностика эффективности воспитательной системы

-Анализ уровня профессионально-педагогической квалификации педагогов школы-интерната, их подготовленность к опытно-экспериментальной работе и развитию нового качества образования

-Маркетинг запросов и потребностей социума в процессе определения предпрофильной деятельности школы-интерната

-Валеологические аспекты деятельности школы-интерната

-Уровень сформированности ценностных отношений учащихся к окружающей действительности

-Комплексный анализ деятельности образовательной системы школы-интерната

 **Концепция методической службы** определяется концепцией школы-интерната, обеспечивая образование социально активной, адаптированной к послешкольному образованию личности. Для этого необходимы педагоги, умеющие проектировать свою работу, определять необходимые методы и приемы достижения цели и владеющие современными образовательными технологиями.

 **Цель методической службы –**

**способствовать повышению педагогического мастерства педагогов.**

 **Задачи:**

* Совершенствование профессиональной компетентности педагогов.
* Развитие информатизации образования.
* Совершенствование содержания воспитания.
* Обеспечение диссеминации (распространение) продуктивного опыта педагогов школы-интерната, поддержки лучших педагогов.
* Мониторинг методической работы, своевременная реорганизация структуры и содержания деятельности службы.
* Обеспечение дидактической, методологической, психологической, научно- методической поддержки педагогов;
* Стимулирование повышения научно-теоретического, научно- методического уровня педагогов, овладения ими современными образовательными технологиями.

 **Методическая служба обеспечивает:**

- обновление структуры и содержания образования,

-непрерывность и преемственность ступеней образования,

-сохранения здоровья учащихся,

-системы мониторинга качества образовательных программ, процесса их реализации и достигнутых результатов образовательной деятельности с опорой на обеспечение вариативности, дифференциации и гуманизации образовательного процесса,

-обеспечение гуманно-личностного подхода в учебно-воспитательном процессе школы,

-достижения требуемого качества образования.

 **Совершенствование методической работы - основа совершенствования системы управлением качества образования.**

 **Программа развития методической службы** основывается на программе развития школы-интерната и представляет собой прогнозируемую деятельность для достижения цели - методического обеспечения обновления образования и достижения эффективности обучения.

 **Задачи:**

* повышение профмастерства педагогов;
* развитие исследований по методическим темам;
* освоение технологий здоровьесбережения;
* повышение уровня необходимой методической информации и её доступности, мониторинг деятельности педагогов.

**Результат:**

**повышение эффективности обучения учащихся, рост профессионализма педагогов, методические разработки и обмен опытом.**

 **Решая кадровые вопросы мы считаем для себя наиболее важным:**

**- повышать качество обучения и воспитания детей;**

**- создавать условия для профессионального роста и повышения социального престижа педагогического труда.**