

Утверждена:
приказом по МОБУ «СОШ «Кудровский ЦО № 1»
от 30.08.2024 № 339/01-10

Программа
методического сопровождения и поддержки молодых специалистов
«Школа молодого учителя»
МОБУ «СОШ «Кудровский ЦО № 1»

Введение

*Легко правильно следовать за тем,
кто правильно идет впереди.*

Я. А. Коменский

Потребность в развитии образования активизирует инициативу творчески ориентированных педагогов на поиски эффективных педагогических приёмов и проектирования опыта продуктивной педагогической деятельности. Как осуществить переход учителей к использованию способов обучения, адекватных требованиям сегодняшнего дня? Как создать систему перспективного образования школьников? Причинами, тормозящими процесс создания такой системы, являются малоэффективное использование ресурса творчески работающих учителей, недостаточно эффективная работа методической службы в образовательном учреждении.

В настоящее время в условиях изменения парадигмы образования методическую работу в школе нужно рассматривать как процесс изменения внутренних условий развития образовательного учреждения в соответствии с изменением внешних условий развития системы образования. Основная цель методической работы в этих условиях – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства.

Методическая работа в школе как система повышения квалификации формирует профессиональную деятельность учителей и направлена на развитие педагогического мастерства. Мы представляем рост профессиональной компетентности педагога как:

- разноуровневые формы активности с определенной процессуальной структурой;
- часть жизненного пути педагога, в ходе которого на основе субъективных и объективных факторов он осуществляет альтернативный выбор направленности своего профессионального роста, его цели и средств достижений;
- целостный, непрерывный, ступенчатый процесс развития, результат которого – опыт профессиональной деятельности, представленный совокупностью четырех элементов: знаний, опыта деятельности (реальной и интеллектуальной), эмоционально-ценностным отношением к действительности;
- специфическую форму социализации (путь от адаптации к индивидуальной деятельности, к признанию педагогической индивидуальности).

Сегодня нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя. Для решения задач современного образования необходима иная качественная подготовка и переподготовка учителя.

По идее проекта “Наша новая школа” перед каждой школой стоит задача об организации работы постоянного повышения квалификации учителей, пополнения новым поколением учителей.

Информационная карта проекта

1. Полное наименование проекта:

Программа методического сопровождения молодых специалистов в условиях реализации ФГОС нового поколения – “Школа молодого учителя”.

2. География проекта: МОБУ «СОШ Кудровский ЦО № 1».

3. Актуальность:

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

4. Ведущая педагогическая идея:

Развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной творческой активности и стремления к профессиональному росту.

Развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью, инициативой “Наша новая школа”.

5. Технология опыта:

В настоящее время в стране реализуется Концепция модернизации Российского образования, инициатива “Наша новая школа”. Образованность общества, а особенно молодежи, должна стать основой для решения социальных и экономических проблем, сохранение и развитие науки и культуры, национальных традиций, укрепление государства и обеспечение его безопасности. В решении этих задач определяющая роль принадлежит учителю. Будущее школы – это компетентные педагоги.

Любое обновление школы требует реконструкции не только материально-технической базы и содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические линии должны развиваться параллельно.

Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме учитель не научит этому учеников.

6. Теоретическая основа опыта: педагогические исследования Г.К. Селевко, который, изучив современные образовательные технологии, выделил их ведущие педагогические идеи, очертил круг задач, решение которых позволит достичь ведущих целей образовательной деятельности, и определил основной инструментарий.

Данный Г.К. Селевко анализ концептуальных основ передового педагогического опыта Е.Н. Ильина, Ш.А. Амонашвили, В.Ф. Шаталова, С.Н. Лысенковой, М. Монтессори, изучение особенностей содержания и методик позволяют молодым учителям определить стратегию саморазвития, помогают в решении тех методических проблем, которые объективно возникают в деятельности молодого специалиста.

7. Инновационная составляющая проекта:

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения образовательной практики. Главная роль в реализации основных требований Стандарта второго поколения отведена учителю. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

8. Новизна опыта:

Сегодня ученые-практики осознают необходимость специально созданной целостной системы адаптации и становления молодых педагогов,

целенаправленной комплексной работы по выявлению и развитию их потенциала.

В результате работы будет выявлена и апробирована система методологических условий, способствующих созданию педагогического кредо молодым специалистом, ведущая к закреплённости молодых педагогов в образовательных учреждениях.

9. Цель проекта: организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС.

10. Задачи проекта:

- диагностика педагогических затруднений начинающих учителей и содействие в их разрешении;
- оказание психолого-педагогической поддержки, методической помощи начинающим учителям;
- повышение их общей и профессиональной культуры;
- использование опыта лучших учителей района в организации работы с начинающими учителями.

11. Предполагаемое количество участников: молодые учителя школы со стажем до 3 лет.

12. Сроки реализации проекта: 2023–2026 учебные годы.

Этапы реализации проекта.

№ Этапы.	Мероприятия.
1 Организационный (август – сентябрь)	Организация Школы молодого учителя. Организация наставничества. Диагностика, выявление состояния проблемы. Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии. Принятие и утверждение плана работы с молодыми учителями.
2 Преобразующий (октябрь – май)	Работа с молодыми учителями по плану. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей.
3 Заключительный (май)	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности. Подведение итогов работы в рамках проекта.

Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности направлено на овладение каждым учителем навыками самоанализа, самооценки, что позволяет переводить работу с кадрами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции, распознать профессиональные и личностные особенности учителя.

Овладение навыком самодиагностики позволяет учителю самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный

процесс. При этом учитель выходит на новый уровень самоорганизации – в режим непрерывного педагогического совершенствования и поиска.

План работы «Школы молодого учителя»

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помощь учителю, который опирается в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Ликвидация недостатка знаний, формирование профессиональных умений, необходимых для выполнения должностных функций.
4. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности, вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы;

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;

Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;

Посещение уроков молодых специалистов;

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика;

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Педагоги со стажем работы до 1 года

Этап – теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

1. определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМУ», тренинг, заседания круглого стола.

Педагоги со стажем работы до 2 лет

Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
3. обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

Педагоги со стажем работы до 3 лет

3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия, выступления на педсоветах.

№ п/п	Тема занятий	Срок	Ответственный
Первый год обучения			
Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»			
1	1. Презентация плана работы Школы молодого учителя на 3 года. 2. Знакомство с локальными актами школы. 3. Разработка тестов, анкет для выявления профессиональных затруднений молодых педагогов 4. Определение наставников для молодых учителей	Сентябрь	Руководитель ШМУ Зам. директора по УВР Психолог
2	Занятие «ШМУ». Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	октябрь	Зам. директора по УВР Руководитель ШМУ
3	Занятие «ШМУ». Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Наставники. Молодые специалисты

4	Участие в работе районной «Школы молодого специалиста»	В течение учебного года	ВРМЦ
5	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь	Руководитель ШМУ Наставники.
6	Участие в ежегодном школьном профессиональном педагогическом фестивале молодого учителя «Загни свою звезду»	Март-апрель	Наставники. Молодые специалисты
7	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	Март	Руководитель ШМУ, учителя-наставники
8	1. Создание для учащихся ситуации выбора на уроке. 2. Игра – тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока)	Апрель	Молодые специалисты
9	1. Неделя успехов. (По отдельному плану). 2. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». 1. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития» 2. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Руководитель ШМУ Молодые специалисты

Второй год обучения
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

1	Развитие творческих способностей учащихся. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности»	Сентябрь	Руководитель ШМУ Психолог
---	---	----------	------------------------------

2	Интеграция — один из путей развития познавательного интереса учащихся. Самообразование учащихся	Октябрь	Руководитель ШМУ Наставники
3	Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя.	Ноябрь	Руководитель ШМУ Наставники
4	Основы теории развивающего обучения. Сравнение традиционного и адаптивного обучения	Декабрь	Руководитель ШМУ Наставники
5	1. Индивидуализация и дифференциация обучения — основные направления современного образования. 2. Деятельность учителя на уроке с личностно- ориентированной направленностью	Февраль	Руководитель ШМУ Наставники
6	Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. Работа с неуспевающими учащимися	Март	Руководитель ШМУ Наставники
7.	Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями». Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках «Недели успехов»	Май	Руководитель ШМУ Молодые специалисты

Третий год обучения Тема «Выбор индивидуальной линии»			
1	Культура педагогического общения. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»	Сентябрь	Руководитель ШМУ Психолог
2	Семантический дифференциал. Шкала самооценки личности	Октябрь	Руководитель ШМУ Наставники
3	Занятие «ШМУ». Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Руководитель ШМУ Наставники
4	Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся	Декабрь	Руководитель ШМУ Наставники

5	Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). Внеклассная работа по предмету	Февраль	Руководитель ШМУ Наставники
6	Навыки коммуникации и общения в современном образовании. Имидж современного учителя	Март	Руководитель ШМУ
7.	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?»	Апрель	Руководитель ШМУ Молодые специалисты
8	Творческий отчет молодых учителей – «Неделя успеха».	Май	Руководитель ШМУ Молодые специалисты

Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса. Содержание этих компетентностей отражено ниже.

Система профессиональных компетентностей учителя.

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихя средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).
Акмеологическая компетентность.	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

В условиях введения ФГОС расширяется содержание этих компетентностей.

13. Описание деятельности по проекту:

В сентябре организовать Школу Молодого учителя, работу школы возглавит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, лекторы – опытные учителя школы. Занятия проводятся 2 раза в месяц в течение года.

Направления работы школы:

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Организация внеклассной работы.
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.

9. Повышение квалификации.
10. Конкурсы, игры, тренинги.

Формы работы:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях (школьного, городского и регионального уровней);
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Нормативная база школы педагогического мастерства: Положение о наставничестве, Устав школы, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Структура семинаров школы педагогического мастерства:

1. Семинарская часть.
2. Практическая часть.
3. Психологические тренинги.
4. Занимательная часть.
5. Беседа с учителями.
6. Подведение итогов работы семинара.

В конце учебного года проводится творческая отчетная неделя молодого учителя.

15. Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

16. Практическая значимость реализации проекта:

В ходе выполнения проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школу решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями,

будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

По данному проекту любая школа может организовать работу в повышении квалификации с молодыми учителями.

17. Перспективы дальнейшего развития проекта.

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы Школы педагогического мастерства с молодыми учителями.

Пролонгацией опыта работы может стать создание Клуба молодых специалистов на уровне города, что позволит организовать взаимодействие молодых учителей друг с другом и с образовательными структурами.

Реализация комплексно-целевой программы на уровне города позволит молодым учителям получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях.