

(Приложение 2. К

*Программе развития
кадрового потенциала
на 2020-2025 годы)*

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Рождественская средняя общеобразовательная школа»
Валуйского района Белгородской области**

**Программа
«Школа молодого педагога»
на 2020-2025 гг.**

Рождествено , 2020

Цель Программы: способствовать созданию условий для самореализации, для приобретения молодыми педагогами практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективах школ района.

Задачи Программы:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективах школ района.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
4. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

1 этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОО и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс

№	Учебная тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов			Форма контроля и (или аттестации)
			в том числе			
Модуль 1. Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе (12 часов)			ЛЗ	ПЗ	СР	
1	Презентация программы стажерской площадки «Школы молодого педагога».	1. Организационные мероприятия: - собеседование с молодыми специалистом; - выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	6			Анкетирование
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. 2. Знакомство с УМК, предметными программами.			6	Разработать рабочую программу по предмету
Модуль 2. Конструирование современного урока в условиях реализации ФГОС(12 часов)						

1	Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к уроку. 2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Неделя открытых уроков. 7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов уроков в соответствии с ФГОС»</i></p>	4	2		Разработать технологическую карту урока с позиции системно-деятельностного подхода
2	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 			4	Тестирование

		5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i>		2		
Модуль 3. Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса как ресурс повышения качества образования (8 часов)						
1	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i>	2			Тестирование
2	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	2			Разработать макет программы по самообразованию
Модуль 4. Бенефис молодого педагога (6 часов)						
		1. Творческий отчёт молодых педагогов. <i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя –</i>		4		Проведение открытых уроков
				2		

		основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»				
--	--	---	--	--	--	--

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов, в том числе			Форма контроля и (или аттестации)
			ЛЗ	ПЗ	СР	
Модуль 1. Воспитательная система класса как условие творческого развития личности (12 часов)						
1	Классное руководство. Внеурочная деятельность	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей района. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.	2			Разработать макет воспитательной программы класса
				2		
			2			
			2			
2	Современное внеклассное	1. Классный час как урок взаимопонимания 2. Особенности подготовки и проведения	4			Разработать макет классного часа

	мероприятие	родительских собраний. 3. Организация работы кружка или секции				(родительского собрания)
Модуль 2. Формирование профессиональных компетенций педагогов через внедрение инновационных образовательных технологий (16 часов)			ЛЗ	П 3	СР	Форма контроля и (или аттестации)
1	Современные образовательные технологии (круглый стол)	<u>Вопросы для обсуждения:</u> 1. Мини-лекция «Методология использования современных технологий в образовательном процессе» 2. Обмен мнениями «От чего зависит успех внедрения в практику педагога современных технологий» 3. Микроисследование «Профессиональная готовность молодого специалиста к применению современных технологий» и обсуждение его результатов.	2	4		Тестирование
2	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока			6	Разработать макет самоанализа урока
3	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	2	2		Разработать макет анализа урока
Модуль 3. Творческий поиск молодого специалиста (12 часов)						

1	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: 1. Обмен мнениями по темам «Качества, необходимые учителям», «Профессиональная компетентность учителя» 2. Творческие отчеты молодых учителей. Итоги недели педмастерства молодых педагогов. 3. Просмотр видеофрагментов открытых уроков молодых учителей. Их анализ и самоанализ. 4. Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»	2	4	4	2	Анкетирование
---	--	---	---	---	---	---	---------------

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Количество часов, в том числе			Форма контроля и (или аттестации)
			ЛЗ	ПЗ	СР	
Модуль 1. Оценка деятельности молодых педагогов (6 часов)						
1	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Профессиональный стандарт учителя 3. Портфолио аттестуемого	4	2		Разработка макета портфолио для аттестации

Модуль 2. Мастер-класс как современная форма аттестации в условиях реализации ФГОС (6 часов)

1	Мастер-класс как рефлексия профессионального мастерства учителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Алгоритм технологии мастер-класса 2. Модель проведения мастер-класса 3. Условия результативности работы «учеников» мастер-класса 4. Технология подготовки и проведения мастер-класса 5. Требования к организации и проведению мастер-класса 6. Примеры мастер-классов учителей (из опыта работы) 	4		2	Разработать макет мастер-класса
---	---	--	---	--	---	---------------------------------

Модуль 3.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (12 часов)

1	Педагогический опыт	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое педагогический опыт 2. Методы изучения педагогического опыта 3. Требование к документу о педагогическом опыте 4. Формы распространения педагогического опыта 5. Этапы работы учителя над обобщением собственного опыта 6. Памятка учителю, обобщающему свой опыт 7. Интернет-сайты по обобщению педагогического опыта. 	4		2	6	Разработать памятку «Требования к педагогам, обобщающим свой опыт»
---	---------------------	---	---	--	---	---	--

Модуль 4. Обобщение опыта работы стажерской площадки (12 часов)

1	Подведение итогов работы «Школы молодого педагога»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Районный конкурс педагогического мастерства «Лучший молодой педагог» 2. Конференция «Творческий поиск молодого специалиста» 					
---	--	---	--	--	--	--	--

Планируемые результаты Программы:

Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.

- Совершенствование системы научно-методической работы учреждений образования района.

- Повышение качества образования.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Овладение методикой проведения уроков с позиции системно-деятельностного подхода.
- Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- Умение проектировать воспитательную систему
- Умение индивидуально работать с детьми.
- Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за 3 года «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Ресурсное обеспечение Программы:

таблица 1

Кадровое обеспечение проекта

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность, образование, учёная степень (при наличии), учёное звание (при наличии)	Наименование проектов (международных, федеральных, региональных, муниципальных, образовательных организаций), выполненных (выполняемых) при участии специалиста в течение последних 3 лет	Функционал специалиста в проекте организации-заявителя
1		Заведующий методическим кабинетом	-	Муниципальный координатор
2		Директор		Руководитель проекта
3		Ведущий специалист Отдела образования		Тьютер
4		Заместитель директора по УВР		Школьный координатор
5		Педагог-психолог		Тьютер

Таблица 2

Нормативное правовое обеспечение проекта

№ п\п	Наименование нормативного правового акта (прилагается в электронном виде к заявке)	Основные положения
1	Положение о стажировочной площадке	Стажёрская площадка «Школа молодого педагога» (далее – Стажёрская площадка) является ассоциативным сетевым объединением учреждений общего образования Серышевского района, реализующим единые задачи диссеминации актуального опыта в сфере работы с молодыми педагогами, имеющим соответствующие материальные, организационные и кадровые ресурсы для

эффективной организации стажировок руководителей и педагогов общеобразовательных учреждений.

Основными целями стажировки руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений района являются:

- изучение актуального опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения задач по работе с молодыми педагогами;
- усиление мотивационных установок у молодых педагогов к педагогической деятельности;
- обмен информацией и положительным опытом между участниками по работе с молодыми педагогами;
- включение работников образования Серышевского района (стажеров) в практическую деятельность Стажёрской площадки – носителя актуального опыта по работе с молодыми педагогами;
- оказание методической помощи молодым педагогам в педагогической деятельности;
- закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков.

Стажировка представляет собой одну из форм повышения квалификации как регионального, так и муниципального уровня. Стажировка может быть краткосрочной (до 6 часов) и длительной (свыше 36 часов). Конкретные сроки и место стажировки устанавливаются рабочей группой в зависимости от поставленных целей и задач, а также ходатайства работодателя (или образовательного учреждения, отправляющего работника на стажировку).

		<p>Стажировка носит, как правило, индивидуальный характер и может предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельную теоретическую подготовку; – приобретение профессиональных и организаторских навыков; – непосредственное участие в образовательном процессе; – работу с технической, нормативной и другой документацией; – выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера); <input type="checkbox"/> участие в совещаниях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, деловых встречах и др. <input type="checkbox"/> организация совещаний, семинаров, круглых столов, мастер-классов, деловых встреч и др.
2	Положение о «Школе молодого педагога»	<p>Школа молодого педагога (далее по тексту - ШМП) является структурным элементом системы методической работы школы и субъектом внутришкольного управления.</p> <p>В своей деятельности ШМП руководствуется Законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.06.2014, с изм. от 04.06.2014) «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Положением,</p> <p>Целью деятельности ШМП является обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых</p>

		<p>педагогов в образовательный процесс. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения руководителей методических объединений и других работников школы, готовых к передаче опыта работы.</p>
--	--	--

Организация деятельности и руководство стажёрской площадкой

Для руководства и организации деятельности Стажёрских площадок назначаются муниципальный координатор, муниципальные тьюторы, руководитель, координатор и тьюторы стажёрской площадки.

Муниципальный координатор:

- определяет принципы и формы ассоциативного взаимодействия образовательных учреждений-организаторов стажёрской площадки;
- определяет направления, формы и объемы участия образовательных учреждений-организаторов Стажёрской площадки в проведении стажировок руководителей ОУ территории и педагогических работников общеобразовательных учреждений Серышевского района;
- осуществляет взаимодействие с ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования» в части планирования сроков и содержания стажировок.

Муниципальные тьюторы:

- выявляют уровень потребности руководителей, педагогов в проведении стажировок на базе Стажёрской площадки в предстоящем учебном году;
- осуществляют сбор заявок на прохождение стажировки от работников образовательных учреждений района
- утверждают перспективные и ежемесячные планы работы Стажёрских площадок;
- утверждают программы (в том числе индивидуальные) стажировок;
- готовят сводные отчёты о деятельности Стажёрских площадок.

Руководитель Стажёрской площадки:

- распределяет задания внутри Стажёрской площадки и контролирует работу координатора и тьюторов Стажёрской площадки.
- утверждает годовой отчет работы Стажёрской площадки;
- осуществляет взаимодействие с муниципальным координатором Стажёрских площадок.

Школьный координатор Стажёрской площадки:

- выстраивает индивидуальную траекторию стажировок заявленных работников с учетом возможностей учреждений-участников ассоциативного сетевого объединения;
- составляет графики стажировок внутри Стажёрской площадки;
- ведет персонифицированный учет времени и результатов стажировок;
- осуществляет текущий контроль качества организации стажировок;
- осуществляет рабочее взаимодействие с учреждениями, направившими стажёра;
- фиксирует в листе учета работы учителя–стажёра степень участия тьюторов Стажёрской площадки;
- представляет своевременно муниципальному тьютору Стажёрских площадок результаты стажировок;
- планирует работу Стажёрской площадки на очередной учебный год с учетом результатов работы за прошедший учебный год.
- готовит годовой отчет работы Стажёрской площадки;
- осуществляет взаимодействие с муниципальным тьютором стажёрских площадок.

Школьный тьютор стажёрской площадки:

- разрабатывает совместно со стажером программу стажировки;
- предоставляет стажеру всю необходимую информацию об условиях и особенностях прохождения стажировки на Стажёрской площадке;
- оказывает стажеру содействие в выполнении поставленных задач;
- организует обмен опытом, консультации, собеседования о ходе стажировки;
- разрабатывает методические рекомендации по реализации основных направлений работы с молодыми педагогами;
- организует проведение уроков, совещаний, семинаров по вопросам работы с молодыми педагогами

Результаты инновационной деятельности педагогов - участников стажёрской площадки, по их желанию, представляются в аттестационную комиссию при прохождении ими аттестации на присвоение квалификационной категории.

Дальнейшее развитие проекта

С учётом ритма деятельности современного учителя и предъявляемых к его профессионализму требований становится очень важным и первостепенным формирование и удовлетворение потребности к непрерывному образованию в учительской среде.

Данный проект в своём продолжении может предложить молодым специалистам Серышевского района активно включиться в работу Школы молодого педагога вне рамок выездного занятия, а в повседневной деятельности. Таким образом, накопив некую копилку занятий в течение учебного года, молодой специалист имеет право на получение сертификата о повышении квалификации, что является немаловажным требованием при аттестации педагогических работников.

Вновь привлечённые к активной работе педагоги могут реализовать свой потенциал вне стен школы, организовав мероприятия, подобные ключевому мероприятию проекта, а также различные досуговые мероприятия для своих коллег. Это также способствует развитию навыков организаторской деятельности, ораторского искусства и других.

В случае успешной реализации проекта следует взять данную форму работы для вновь пришедших молодых педагогов.

В продолжение данного проекта, как завершающая часть, может следовать летняя выездная школа молодого педагога, где будут подводиться итоги года, а также обучение.