

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 3»**

РАССМОТРЕНО
на заседании Методического совета

Протокол № _____
от «_____» _____ 20__ г.

Согласовано
Заместитель директора по УВР
З.С.Зиганшина

«_____» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Ю.М.Морозова

Приказ № _____
от «_____» _____ 20__ г.

**ПРОГРАММА
«ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ – ШКОЛА РОСТА»**



Руководитель: **Лутошкина О.П.**

Красноярск
2018 г.

Актуальность

Необходимым условием современной системы образования Российской Федерации является решение первостепенной задачи - повышение качества кадрового потенциала. Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Вновь пришедшие молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей.

В МБОУ СШ №3 всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства педагогов и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, аттестация, профессиональные курсы, приобщение молодых педагогов к традициям центра и поиску инновационных идей.

Коллектив постоянно работает над совершенствованием организации управления и отслеживанием эффективности процесса повышения профессионального роста молодого педагога.

Индивидуальные консультации не всегда эффективны, поскольку у многих отсутствуют базовые знания и умения, необходимые современному педагогу. Поэтому в системе методической работы нашего образовательного учреждения структурным подразделением является Школа молодого учителя. Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШМУ: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи:

- адаптация молодых специалистов в образовательной системе школы;
- развитие профессионально-педагогической позиции учителей;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, новых педагогических технологий, поддержка инновационных процессов;
- удовлетворение образовательных потребностей педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала педагогов посредством профессиональной деятельности.

Обоснование

Педагогическую деятельность любого педагога можно разделить на три этапа (условно):

I – «Учитель современной школы»;

II – «Педагогическая компетентность и мобильность»;

III - «Карьера молодого учителя».

Длительность каждого этапа у всех своя, и обязательное прохождение трех этапов для конкретного педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе на всю жизнь и остаётся ремесленником в своей профессии. Кто-то доходит до уровня мастерства или даже выше – до уровня искусства. Кто-то, к сожалению, приходит к стадии полного эмоционального выгорания.

Первый этап «овладение профессией на уровне ремесла» продолжается обычно 3-5 лет после прихода из вуза в образовательное учреждение. Главные задачи педагога здесь:

создание детского коллектива и мотивации на обучение, овладение практической дидактикой и методикой обучения (технологией современного занятия), наукой управления детьми, основами воспитательного взаимодействия с воспитанниками разных возрастов, групп. Всё это достигается, прежде всего, собственной активностью, добросовестностью, помощью наставников и, конечно же, постоянным участием в методической работе.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безусловного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту. Эффективность методической работы с молодыми педагогами в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализированности и сохранение здоровья обучающихся.

«Систематизация, системный подход в работе с кадрами, построение системы чего-либо вместо разрозненных частей, компонентов, фрагментов, элементов и т.д. – это очень важный фактор». М.М. Поташник.

Реализацию данного направления призвана осуществлять методическая служба школы.

Программа Школы молодого учителя рассчитана на 3 года, всего 42 занятия (на 8 месяцев в год, по 2 занятия в месяц). Занятия проводятся интегрировано по следующим модулям:

- ✓ Моделирование процесса обучения
- ✓ Моделирование воспитательного процесса
- ✓ Образовательные технологии
- ✓ Модели развития профессиональной компетентности педагога

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы:

- **принцип научности** предполагает достоверность информации;
- **принцип взаимоуважения** всё общение с педагогом должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение педагога с каждым членом коллектива;
- **принцип личностного подхода** - личность каждого педагога является непреложной ценностью принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха)
- **принцип интерактивного обучения** (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

Формы организации занятий:

- Семинары-практикумы;
- Мастер-классы;
- Тренинги;
- Педагогические чтения;
- Коллективные и групповые консультации;
- Круглые столы;
- Деловые игры;
- Диспуты;
- Конкурсы
- Уроки;

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

ЭТАП I (стаж работы - 0 лет): УЧИТЕЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

- 1.1. Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие педагогическую деятельность. Особенности учительского труда. Моделирование рабочих учебных программ.
- 1.2. Моделирование рабочих учебных программ. Модель личности учителя современной школы
- 1.3. Специфика работы классного руководителя. Основы КТД.
- 1.4. Современные образовательные технологии. Модель образовательного процесса. Методы и организационные формы обучения. Активные формы обучения.
- 1.5. Педагогическое общение. Конфликты.
- 1.6. Модели детского коллектива.
- 1.7. Управление социальными ролями.
- 1.8. Конструктивное взаимодействие педагога с родителями.
- 1.9. Школьная библиотека как полноправный партнер в образовании.
- 1.10. Жизненные сценарии (просмотр и обсуждение в/ф).
- 1.11. Моделирование учебного процесса. Бланк рационального конспектирования и анализа занятия.
- 1.12. Основы проектирования.
- 1.13. Организация воспитательной работы в первичных коллективах и ДОО.
- 1.14. Управление и самоуправление в детском коллективе. Теория временного детского коллектива.
- 1.15. Разработка программ и проектов деятельности временных детских коллективов
- 1.16. Защита программ и проектов.

ЭТАП II (стаж работы - 1 год): ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И МОБИЛЬНОСТЬ

- 2.1. Основы новой педагогической компетентности учителя (модели общественного развития и ценностные ориентиры образования; межпредметные связи, современные образовательные технологии в предметных областях).
- 2.2. Информационные технологии в образовательной деятельности школы.
- 2.3. Современные концепции воспитания.
- 2.4. Модели воспитательной системы.
- 2.5. Дополнительное образование детей, внеурочная деятельность по предмету.. Особенности форм и методов работы.
- 2.6. Содержание, формы и методы анализа педагогической деятельности.
- 2.7. Охрана здоровья субъектов образовательного процесса.
- 2.8.. Содержание и технологии профессионального взаимодействия педагогов в школьном коллективе.
- 2.9. Моделирование, как процесс оформления способа взаимодействия субъектов образования.
- 2.10. Вариативные системы образования (по возрастным ступеням). Преемственность в образовании.
- 2.11. Профильное обучение.
- 2.12. Педагогическая рефлексия.
- 2.13. Система методической работы в ОУ.
- 2.14. Уровни методического мастерства учителя.
- 2.15. Индивидуальные формы методической работы.
- 2.16. Работа в педагогических сообществах.

ЭТАП III (стаж работы - 2 года): КАРЬЕРА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

- 3.1. Сетевые формы взаимодействия в образовании. Дополнительное педагогическое образование учителя.
- 3.2. Организация проектной деятельности в ОУ.
- 3.3. Организация научно-исследовательской работы в ОУ.
- 3.4. Управление инновациями.
- 3.5. Алгоритм обобщения педагогического опыта.
- 3.6. Модель повышения квалификации педагогического работника. Аттестация педагогических кадров.
- 3.7. Мастер-классы. Их специфика.
- 3.8. Работа педагогического мастера. (мастер-классы, методическая панорама, презентация конкурсов).
- 3.9. Конкурсы профессионального мастерства.
- 3.10. Разработка и защита проектов, программ молодых специалистов.
- 3.11. Подготовка материалов для участия в профессиональных конкурсах.
- 3.12. Анализ материалов для участия в профессиональных конкурсах.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ОУ;
- профессиональная адаптация молодого специалиста осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам работы педагоги приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в образовательном процессе;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка при моделировании учебного процесса;
- умение использовать современные инновационные технологии;
- управлять образовательным процессом;
- обобщать опыт работы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТА

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется следующая система оценки педагогического мастерства, которая состоит из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно- методических умений.
- Проявление личностных особенностей.

Оценка проводится по следующим степеням выраженности:

- высокая
- достаточная
- средняя
- слабая
- отсутствует