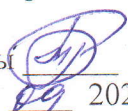


«Согласовано»
решением методического совета
МОУ «Лицей №7
Дзержинского района Волгограда»
Протокол № 1 от 30 августа 2023 г.

Утверждаю:
Директор школы  Т.А. Бодрова
«01» 09 2023г.

МОУ «Лицей №7
Дзержинского района Волгограда»

Программа
работы с молодыми специалистами
«Твоя орбита»

2023

Пояснительная записка

В современных условиях профессионального образования необходимо достаточное внимание уделять практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, т.к. выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире

возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции. «Школа молодого специалиста» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии. Предлагаемая программа, «Твоя орбита» в рамках работы «Школы молодого специалиста», ориентирована на решение вышеперечисленных проблем.

Цель программы: создание условий для формирования личности профессионально – адаптированного и компетентного учителя, оказание практической помощи молодым специалистам в повышении их педагогического мастерства.

Задачи программы:

1. создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
2. разработать методические мероприятия, способствующие полной реализации педагогом его профессиональных возможностей и профессионального роста;
3. способствовать внедрению в учебно-воспитательный процесс передового педагогического опыта, современных образовательных технологий;
4. формировать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании;
5. проводить диагностику педагогической деятельности и фиксировать динамику профессионального развития молодого специалиста, на основе данных диагностики проводить коррекционные мероприятия;
6. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности в становлении молодого специалиста как учителя-профессионала.

Планируемые результаты программы:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося учителя-профессионала;
2. совершенствование системы методической работы;
3. повышение качества образования;
4. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Принципы организации условий реализации программы:

- непрерывности – взаимосвязи организованных образовательных мероприятий и самообразования молодого специалиста;
- стимулирования - формирования способности молодого специалиста к саморазвитию и самоорганизации;
- вариативности - гибкости и разнообразия содержания, методов и форм работы с молодыми специалистами;
 - дифференциации и индивидуализации процесса обучения.

Индикативные показатели программы:

по окончании реализации программы молодой специалист овладеет следующими умениями:

1. планировать учебную и воспитательную деятельность;
2. планировать творческий поиск через самообразование;
3. владеть методикой проведения уроков с использованием современных технологий;
4. проектировать и организовать учебно - воспитательную работу с учетом психолого-педагогической характеристики как класса в целом, так и с учетом индивидуальных особенностей каждого ребенка;
5. владеть системой контроля и оценки знаний учащихся;
6. стремиться к повышению методической, интеллектуальной культуры;

Стратегия реализации

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы с молодыми специалистами включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста,

в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по программе «Твоя орбита» в рамках «Школы молодого специалиста» – составная часть методической службы лицея.

Этапы реализации программы:

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

Планирование работы Педагога со стажем работы до 1 года

Этап – теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических методических 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: сформированность навыков молодого специалиста по самоорганизации, самостоятельному поиску информации, владеющего знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМС», 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;
- открытые 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, семинарах, методических объединениях.

№ п/п	Тема занятий	Сроки	Ответственный
Первый год обучения Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»			
1	1. Собеседование с молодыми специалистами. Анкетирование. 2. Презентация и утверждение плана работы «Школы молодого специалиста» на 3 года. 3. Знакомство с локальными актами школы, с документацией. 4. Разработка рабочих программ. 5. Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя «Школы молодого специалиста» 6. Распределение педагогов-наставников для работы с молодыми специалистами.	Сентябрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог
2	1. Занятие «ШМС». Поурочное планирование: -формулировка цели, постановка задач урока, -структура урока, - классификация типологии уроков. 2. Культура педагогического общения. 3. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 4. Требования к заполнению электронного журнала. 5. Внеурочная деятельность 6. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам.	октябрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
3	1. Занятие «ШМС». Самоанализ урока (мероприятия) Критерии составления самоанализа урока(мероприятия) 2. Семинар «Современный урок по ФГОС» 3. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 4. Проектирование занятий по внеурочной деятельности. 5. Воспитательная деятельность педагога. 6. Оценивание учебной деятельности учащихся. Нормы, критерии выставления отметок. 7. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам.	Ноябрь-Декабрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
4	1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста 2. «Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников» 3. Работа с детьми, требующими особого педагогического внимания	Январь-Февраль	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники

	<p>4.Проектирование современного урока</p> <p>5. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации»</p> <p>6. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам.</p>		
5	<p>1. Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.</p> <p>2. «Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников»</p> <p>3.Индивидуальный и дифференцированный подход в учебно-воспитательном процессе.</p> <p>4. Работа с одарёнными детьми.</p> <p>5.Участие в конкурсах</p> <p>6. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам.</p>	Март-Апрель	<p>Заместитель директора</p> <p>Руководитель ШМС</p> <p>Психолог</p> <p>Учителя-наставники</p>
6	<p>1. «Неделя молодых специалистов»</p> <p>2. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».</p> <p>3. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»</p> <p>4. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.</p> <p>5. Портфолио молодого специалиста.</p>	Май	<p>Заместитель директора</p> <p>Руководитель ШМС</p> <p>Психолог</p> <p>Учителя-наставники</p>

Второй год обучения
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Культура педагогического общения. 2. Индивидуальный и дифференцированный подход в учебно-воспитательном процессе. 3. Развитие творческих способностей учащихся. 4. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности» 5. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Сентябрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Активизация познавательной деятельности учащихся в учебно-воспитательном процессе. 2. Самообразование молодого педагога. 3. Участие в профессиональных конкурсах как средство развития творческого потенциала педагога. 4. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 5. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Октябрь-Ноябрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя. 2. Анкетирование молодых специалистов «Трудности педагога и их преодоление» 3. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 4. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 5. Информационные технологии в учебно-воспитательном процессе. 	Декабрь-Январь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы теории развивающего обучения. 2. Деятельность учителя на уроке с личностно - ориентированной направленностью 3. Работа с неуспевающими учащимися 4. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 5. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Февраль-Март	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика организации коллективных способов обучения 2. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями». 3. Семинар «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках «Недели успехов» 4. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 5. Портфолио молодого специалиста. 	Апрель-Май	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя-наставники

Третий год обучения
Тема «Выбор индивидуальной линии»

1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Культура педагогического общения. 2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения» 3. Занятие «ШМС». Система работы с одаренными детьми. Проектно-исследовательская деятельность в работе с одарёнными детьми. 4. Современный урок по ФГОС. Формы организации познавательной деятельности. 5. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 6. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Сентябрь- Октябрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя- наставники
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные технологии обучения и воспитания 2. Навыки коммуникации и общения в современном образовании. 3. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения 4. Конкурс «Педагогический дебют» 5. Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 6. Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Октябрь- Декабрь	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя- наставники
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Имидж современного учителя 2. Современные педагогические технологии в условиях реализации ФГОС 3. Семинар «Успешный учитель- успешный ученик» 4. Самоанализ педагогической деятельности 5.Тренинговые упражнения «Педагогические ситуации» 6.Консультирование молодых специалистов по индивидуальным запросам. 	Январь- Март	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя- наставники
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». Круглый стол. 2. Портфолио молодого специалиста 3. «Модель значимых качеств учителя. Анализ деятельности молодого специалиста. Анализ карьерных перспектив. 4. «Фестиваль открытых уроков» в рамках недели молодого специалиста 5.Информационные технологии в учебно-воспитательном процессе. 6.Динамика роста профессионализма молодого специалиста (анкетирование, исследование, самоанализ) 	Апрель- Май	Заместитель директора Руководитель ШМС Психолог Учителя- наставники

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «учитель»

 (Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
 (Ф.И.О. педагога)

Цели: _____

Задачи:

<i>Дата проведения я (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

Анкета для молодого специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

—

—

—

—

—

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании,
- в составлении рабочей программы,
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями,
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися,
- в общении с родителями,
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
 - формулировать цели, задачи
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
 - мотивировать деятельность учащихся,
 - формулировать вопросы проблемного характера,
 - создавать проблемно-поисковые ситуации,
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
 - развивать способности воспитанников
-

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию,
- практико-ориентированному семинару,
- курсам повышения квалификации,
- мастер-классам,
- творческим лабораториям,
- индивидуальной помощи со стороны наставника,
- «Школе молодого специалиста».

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения,

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе,
- приемы активизации познавательной деятельности учащихся,
- оценка достижений учащихся, динамики развития,
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов,
- урегулирование конфликтных ситуаций,
- формы работы с родителями,
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ			
Ф.И.О. наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. молодого специалиста			
Стаж работы (1,2,3 года)			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым специалистом			
Шкала оценок			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)