

Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение  
«Центр молодёжи» городского округа Рефтинский

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАНОУ «Центр молодёжи»  
С.А. Ткалич  
Приказ № 88 от 19.07.2023 г.



**Программа методического сопровождения  
профессионального становления молодых педагогов  
«Школа молодого педагога»**

Срок реализации программы: 3 года  
Авторы – составители:

Хадеева А.И.,  
методист МОЦ;  
Янбаева Е.В.,  
методист МОЦ

го Рефтинский

2023 г

## Пояснительная записка

Одной из наиболее острых проблем в образовании Российской Федерации на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, современном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами в городском округе Рефтинский является одной из самых важных составляющих методической работы.

Первым шагом в педагогической деятельности молодого педагога является знакомство с методическими материалами по направлению деятельности, условиями работы в образовательной организации. Молодому специалисту необходима постоянная помощь коллег, поэтому вторым шагом является организация наставничества. Работу педагогов-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие педагоги. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации педагогов с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого педагога» – это система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого педагога.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными **формами реализации программы** стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, деловые игры, психологические тренинги, моделирование занятий и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые занятия, педагогические выставки, защита методических разработок – «педагогический манеж».

Деятельность, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы методического сопровождения 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.

Реализация Программы по работе с молодыми специалистами осуществляется в муниципальном опорном центре МАНОУ «Центр молодежи».

В соответствии с частью 2 раздела 1 Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р, молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное

или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

**Нормативно-правовая основа разработки программы:**

- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Государственная программа РФ «Развития образования» ГПРО на 2018 – 2025 годы, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642;

- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (ФГОС НОО), утверждённый приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 г. № 373; Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО), утверждённый приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 г. № 1897; Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ФГОС СОО), утверждённый приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 г. № 413; Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО), утверждённый приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 г. № 1155;

- Федеральная образовательная программа дошкольного образования (ФОП ДО), утверждённая приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028;

- Федеральная образовательная программа начального общего образования (ФОП НОО), утверждённая приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 16.11.2022 № 992;

- Федеральная образовательная программа основного общего образования (ФОП ООО), утверждённая приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 16.11.2022 № 993;

- Федеральная образовательная программа среднего общего образования (ФОП СОО), утверждённая приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.11.2022 № 1014;

- Муниципальная программа «Развитие системы образования в городском округе Рефтинский до 2027 года», утверждённая постановлением главы городского округа Рефтинский от 29.12.2018 года № 957 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы образования в городском округе Рефтинский до 2027 года».

**Цель программы:** методическое сопровождение процесса профессионального становления молодых педагогов.

**Задачи:**

- диагностировать педагогические затруднения начинающих педагогов и содействовать в их разрешении;

- оказать психолого-педагогическую и методическую поддержку начинающим педагогам;

- способствовать повышению общей и профессиональной культуры педагогов;

- использовать опыт лучших педагогов образовательных организаций в организации работы с начинающими педагогами.

### **Принципы реализации программы:**

- принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности учителя);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
- принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

### **Целевая группа программы:**

молодые педагоги образовательных организаций городского округа Рефтинский, имеющие стаж педагогической деятельности от 0 до 3 лет и возраст до 30 лет.

### **Этапы реализации программы:**

программа рассчитана на 3 года, состоит из 3 периодов.

Период № 1- «Вхождение в педагогическую практику».

Период № 2- «Наработка педагогического опыта».

Период № 3 - «Формирование авторского стиля».

Реализация поставленной цели требует поэтапного разрешения ряда задач:

<b>Этап реализации программы</b>	<b>Характеристика этапа</b>	<b>Задача этапа</b>
1. Адаптационный период	Вхождение педагога в профессию. Знакомство с педагогическим коллективом, условиями работы в образовательной организации, правилами, нормативными документами.	Помощь коллег в планировании, оформлении документации, организации деятельности молодого специалиста.
2. Основной (практически – деятельностный)	Закреплённый за педагогом наставник помогает введению молодого специалиста в деятельность. Изучает его личностные особенности и профессиональные представления, направляет в	Наблюдение за деятельностью педагога, анализ его деятельности с подробными рекомендациями. Молодой педагог проводит самоанализ, ставит цели на краткосрочный и долгосрочный период. Учится планированию и



	процессе деятельности. При возникновении затруднений оказывает помощь, в случае ошибок мягко корректирует их, либо даёт наставления рекомендательного характера.	грамотному распределению задач в деятельности. Обоюдная работа наставнической пары.
3. Профессиональный	Молодой педагог приобретает профессиональный опыт, становится абсолютно самостоятельным, формирует свой авторский стиль ведения деятельности, получает удовлетворение от профессии.	Педагог посещает различные курсы повышения квалификации, тренинги, педагогические форумы, консультации. Самостоятельно анализирует свою деятельность, способен ставить объективную оценку своей деятельности. Решает каким образом может устранить профессиональные затруднения. Способен заметить у себя первичные признаки профессионального выгорания.

### **Организация работы по программе:**

работа с молодыми педагогами ведётся согласно Плану мероприятий муниципального опорного центра по поддержке молодых педагогов го Рефтинский в рамках работы «Школы молодого педагога», разрабатываемому и утверждаемому на период учебного года (с 01 сентября по 31 мая, ежегодно).

### **Направление мониторинга и коррекции результатов реализации программы:**

- подбор диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений педагогов;
- проведение индивидуальных или групповых консультаций по запросам педагогов;
- посещение открытых занятий педагогов с составлением анализа и самоанализа урока/занятия и рекомендаций педагогу;
- оказание методической помощи в рамках проводимых заседаний «Школы молодого педагога»;
- привлечение профессиональных спикеров для повышения уровня знаниевой компетентности молодых педагогов;
- отслеживание динамики обученности учеников по итогам учебного года в общеобразовательных организациях и динамики результатов освоения

воспитанниками основной образовательной программы в дошкольных образовательных учреждениях.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### **Список возможных методов и методик диагностики педагогов.**

1. Диагностическая анкета успешности педагога;
2. Анкета «Изучение затруднений педагогов в воспитании»;
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора адаптация Т. А. Немчинова;
4. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н.Бережнова);
5. Тест «Какой Ваш творческий потенциал?»;
6. Вопросник для анализа педагогом особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова);
7. Опросник «Эмоциональное выгорание»;
8. Анкета на наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и отношение к инновациям;
9. Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова);
10. Тест «Умее ли Вы себя контролировать?»

Ссылка на все предложенные к использованию методики:

[https://drive.google.com/drive/folders/1ugZKN9NfCTfiOaHkIgTxowaY4Ojn4bwm?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1ugZKN9NfCTfiOaHkIgTxowaY4Ojn4bwm?usp=drive_link)