

«Утверждаю» *Г.В. Доманова*

Доманова Г.В., директор

МБОУ «СОШ с.Русская Халань»

Приказ №236 от 20 сентября 2023 года

ШКОЛА

МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

**МБОУ «СОШ с.Русская Халань Чернянского района
Белгородской области»**

«Индивидуальная траектория профессионального развития молодого специалиста»

содержание

1. Цели и задачи
2. Этапы реализации
 - 1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный (первый уч. год)
 - 2 этап. Деятельностно-технологический (второй уч. год)
 - 3 этап. Контрольно-оценочный этап, внедренческий (третий уч. год)
3. Оценка деятельности молодого специалиста
4. Прогнозируемые результаты реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста
5. Приложения

Успех не приходит к тебе... ты идешь к успеху

М. Коллинз

С первого дня работы в школе молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а учащиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Учителя, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью школьной жизни они нередко испытывают настоящий шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянную, страх и неудовлетворенность становятся привычными, избежать этого поможет опытный наставник и индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста

Цель: разработать индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста

Задачи:

- оказать помощь молодому учителю во внедрении современных идей в учебно-воспитательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- разработать и внедрить в систему профессиональной подготовки молодого специалиста новые процедуры, критерии, показатели рейтинговой оценки его деятельности;

- сформировать и воспитать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.

Этапы реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого учителя

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный (1 уч. год)

Задачи этапа: выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- диагностика
- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- разработка плана работы с молодыми специалистами на два года (приложение);
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- освоение новых педагогических технологий, адекватных целям и задачам школы;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста;
- поэтапное методологическое и технологическое описание инновационных шагов по различным направлениям и видам деятельности молодого специалиста.

2 этап. Деятельностно-технологический (2 уч. год)

Задача этапа: реализация основных положений

Содержание этапа:

- организация внутришкольных семинаров, мастер-классов, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;

- внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов;
- разработка "Методического паспорта учителя", "Паспорта учебного кабинета";
- организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием проектных технологий, коллективных творческих дел;
- проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;
- ведение портфолио учащихся и молодого учителя.

3 этап. Контрольно-оценочный этап, внедренческий (3 уч. год)

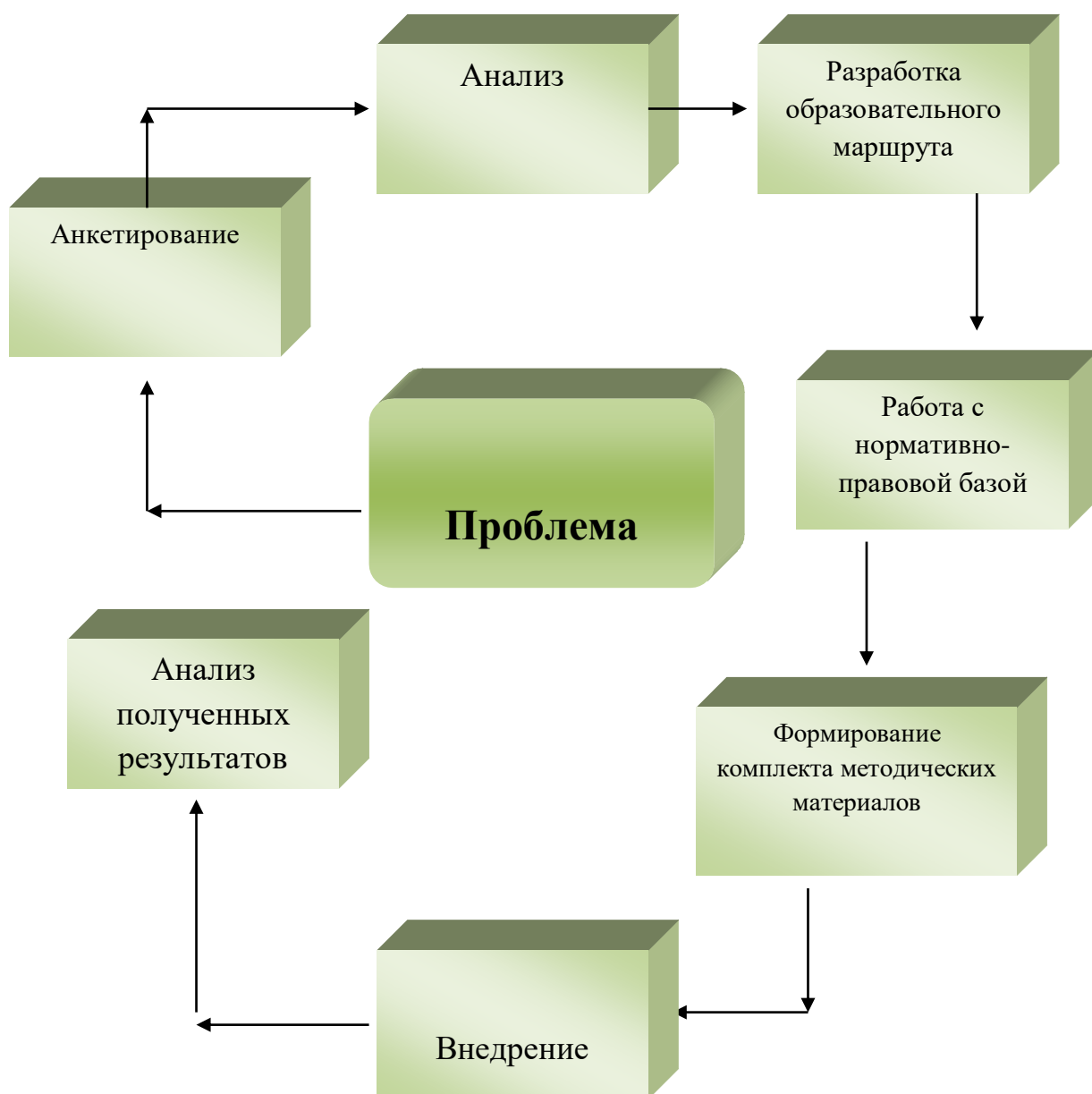
Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности деятельности молодого специалиста.

Содержание этапа:

- осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур, портфолио учащихся и учителя;
- внедрение рейтинговой оценки качества деятельности молодого специалиста;
- разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого учителя;
- изучение и обобщение опыта работы, отслеживание результатов;
- внедрение новаций в структуру и организацию учебно-воспитательного процесса;
- внедрение новых технологий управления, в т. ч. научно-методического сопровождения молодого специалиста в новом образовательном пространстве;
- оформление "Банка педагогических изюминок" молодого специалиста;

- подготовка и реализация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ;
- формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста.

Модель реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого учителя



Оценка деятельности молодого специалиста

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т. ч.:

- анализ статистических данных;

- анкетирование;
- экспертное оценивание;
- анализ документов.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

- «высокий» – позволяет получать стабильно высокие результаты;
- «достаточный» – результаты адекватны поставленной задаче;
- «удовлетворительный» – дает возможность избежать грубых ошибок;
- «недостаточный» – не гарантирует отсутствие грубых ошибок;
- «низкий» – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Выраженное в баллах мнение (а это для учителя естественное явление) дает возможность объективно оценить деятельность молодого специалиста по исследуемому параметру, принять правильное решение, сформулировать необходимые рекомендации, сравнить общественную оценку и самооценку и выяснить причины их расхождения, при анализе использовать компьютерную технику.

Оценка по основным параметрам может быть: комплексной, охватывающей одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

Параметры	Способы определения
Стабильный результат образования отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости	Анализ школьной документации: результатов контрольных работ, зачетов, экзаменов и т. п.
Разумность и допустимость затрат сил и времени ученика и учителя	Анализ деятельности учителя, оценка стиля его работы, изучение отношения учеников к предмету, учителю, опрос родителей, сбор и анализ данных по самочувствию учеников
Способы достижения результата: педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий; новаторство	Анализ урока, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок урока особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся
Владение педагогической технологией	
Новизна, оригинальность, целесообразность способов	Отчеты учителей по изученной научно-методической литературе,

достижения результата	посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы
Профессиональный рост учителя, качество самообразования, владение современными образовательными технологиями	

Прогнозируемые результаты реализации индивидуальной траектории:

- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- улучшение имиджа школы.

Диагностика затруднений (проблем) молодых педагогов

4.1. Затруднения (проблемы), испытываемые молодым специалистом, по характеру могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

4.2. Диагностика затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с учителем;
- анкетирования учащихся (без участия психологов);
- анкетирования учащихся совместно с психологами;
- анализа:
 - уроков;
 - журнала;
 - поурочного планирования;
 - планов и конспектов уроков;
 - материалов к урокам;

- тетрадей учащихся;
- административных контрольных (срезовых) работ, тестов и т. д.

Приложение 1

Критерии оценивания открытого урока (занятия)

Дата _____

Класс _____

Учитель _____

Тема урока _____

Критерии	Оценка (от 1 до 5)
Организационный (готовность учащихся к уроку)	
Мотивационно-целевой (урок начинается со стимулирующего введения, привлечения внимания учащихся)	
Содержательный (подбор учебного материала в соответствии с формой урока)	
Технологический (выбор форм, методов и приемов обучения, оптимальных для данного типа урока)	
Контрольно-оценочный (использование оценки деятельности ученика для стимулирования его активности и развития познавательного интереса)	
Воспитательный (чему учит, что воспитывает...)	
Поддержание рабочей включенности учащихся на уроке (активность, интерес, эмоциональность)	
Аналитический (анализ результатов деятельности на уроке учителя и учащихся)	
Общее впечатление от урока	
Итого баллов:	

Эксперт (Ф. И. О.)

Приложение 2

План работы с молодыми специалистами на три года

Содержание деятельности	Ответственный
Первый год работы молодых специалистов	
Август	
Собеседование с молодыми специалистами	Зам. директора
Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	
Сентябрь	
Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников	Зам. директора
1. Посвящение в должность «Молодой учитель». Вручение удостоверения. 2. Презентация программы школы молодого учителя. 3. Проведение микроисследований: <i>-Потенциальные возможности молодого педагога в обучении, воспитании, экспериментальной работе;</i> <i>-Предпочтение учителя при выборе форм повышения квалификации.</i> 4. Знакомство молодого педагога с локальными актами школы.	Наставник
Октябрь	
1. Моделирование воспитательной системы класса <i>(диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</i> 2. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: <i>-беседа с родителями «Стиль взаимоотношений в семье и личность ребенка»;</i> <i>-памятка «Родителю от ребенка»;</i>	Завуч по воспитательной работе, руководитель МО кл. рук. Наставник

<p>-тест для родителей «Как вы овладели искусством воспитания?»;</p> <p>-тематика родительских собраний.</p> <p>3. Практическое занятие «Апробирование одного из методов изучения личности в своем классе».</p> <p>4. Дискуссия «Каким должно быть общение учителя и обучающихся».</p>	
Ноябрь	
<p>1. Профессиональная компетентность педагога. Современный урок</p> <p>2. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: <i>-Структура современного урока</i> <i>-Рефлексия как один из этапов урока</i></p> <p>3. Вебинар «Технологическая карта урока»</p>	Зам. директора наставник
Декабрь	
<p>1. Практикум «Самоанализ урока».</p> <p>2. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: <i>- критерии оценки деятельности учителя на уроке;</i> <i>- типы и формы уроков.</i></p> <p>4. Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания».</p>	Наставник
Январь	
<p>1. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика.</p> <p>2. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: <i>-Анализ урока с позиции здоровьесбережения</i> <i>-Подборка физкультминуток</i></p> <p>3. Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».</p>	наставник
Февраль	
<p>1. Роль нетрадиционных уроков и приемов в обучении, развитии обучающихся.</p> <p>2. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: <i>-Систематизация нестандартных уроков.</i></p> <p>3. Дискуссия «Как обеспечить дисциплину на уроке».</p>	Зам. директора наставник
Март	
<p>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Методическая разработка, предлагаемая молодому учителю: <i>-«Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников».</i></p> <p>3. Диагностический инструментарий учителя</p>	наставник

Апрель	
<p>1. Управление процессом развития творческих способностей учеников.</p> <p>2. Методическая разработка, предлагаемая учителю: -«<i>Проектная деятельность учащихся в начальной школе</i>».</p> <p>3. Дискуссия: «Создание ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности на уроке».</p>	зам. директора наставник
Май	
<p>1. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».</p> <p>2. Микроисследования: - <i>организация работы с молодыми педагогами в образовательном учреждении;</i> - <i>уровень профессионализма молодого учителя (путем заполнения карты учительских достоинств).</i></p> <p>3. Бенефис молодого учителя. - <i>Творческий отчёт молодого педагога.</i> - <i>Творческий отчет учителя-наставника.</i></p>	зам. директора наставник
Второй год работы молодого специалиста	
Август	
Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	зам. директора наставник
Сентябрь	
Час общения с молодым специалистом "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году" Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодого специалиста в педагогической деятельности Анкетирование молодого специалиста	наставник
Октябрь	
Составление портфолио; создание презентации по теме самообразования; подбор современных методов, приемов и форм для проведения открытого урока; изучение нормативно-правовой базы современного образования	зам. директора
Ноябрь	
Круглый стол "Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса"	зам. директора наставник

Практикум "Триединая цель урока и его конечный результат"	
Методические консультации	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту	Наставник
Декабрь	
Круглый стол "Формы организации познавательной деятельности учащихся"	зам. директора
Практикум "Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности"	
Тренинг проблемных ситуаций	
Анализ и самоанализ урока, их виды	
Методические консультации	
Посещение уроков лучших учителей школы, совместный анализ урока	Лучшие педагоги школы
Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	
Февраль	
Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии	зам. директора
Методические консультации	
Практикум "Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата"	зам. директора наставник
Нетрадиционные формы изучения личности ученика (из опыта работы)	
Практикум "Методики изучения личности ученика"	
Март	
Индивидуализация и дифференциация обучения – Основные направления современного образования Деятельность учителя на уроке при применении данных направлений образования (обмен мнениями) Практикум "Методика выявления одаренных детей" Работа с одаренными детьми Методические консультации	зам. директора наставник
Апрель	
открытый урок;	зам.директора

<p>мастер-класс; методическая выставка; презентация по теме самообразования; внеклассное мероприятие</p>	наставник
Участие в профессиональном празднике "Зажги свою звезду"	
Май	
<p>Подведение итогов работы : отчет о выполнении индивидуального плана молодого специалиста; анализ достижений за 2015/16 учебный год; молодой учитель глазами наставника;</p>	зам. директора наставники
Анкетирование молодого специалиста	
Третий год работы молодого специалиста	
Август	
Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	зам. директора наставник
Сентябрь	
<p>Час общения с молодым специалистом "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году" Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодого специалиста в педагогической деятельности Анкетирование молодого специалиста</p>	зам. директора наставник
Октябрь	
<p>Посещение уроков подбор современных методов, приемов и форм для проведения открытого урока; изучение нормативно-правовой базы современного образования</p>	зам. директора наставник
Ноябрь	
<p>Круглый стол "Здоровьесберегающие технологии – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса" Практикум "Технологическая карта урока"</p> <p>Методические консультации</p> <p>Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту</p>	зам. директора наставник
Декабрь	

<p>Собеседование «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросу аттестации на соответствие занимаемой должности».</p> <p>Заседание - дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».</p> <p>Тренинг проблемных ситуаций</p> <p>Анализ и самоанализ урока, их виды</p>	<p>зам. директора наставник</p>
Февраль	
<p>Заседание «Самообразование – лучшее образование»</p> <p>Методические консультации</p> <p>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся»</p>	<p>зам. директора наставник</p>
Март	
<p>Заседание «Формы и методы работы при организации внеурочной деятельности обучающихся начальных классов»</p> <p>Работа с одаренными детьми</p> <p>Методические консультации</p>	<p>зам. директора наставник</p>
Апрель	
<p>открытый урок;</p> <p>мастер-класс;</p> <p>методическая выставка;</p> <p>презентация по теме самообразования;</p> <p>внеклассное мероприятие</p>	<p>зам.директора наставник</p>
Май	
<p>Подведение итогов работы : отчет о выполнении индивидуального плана молодого специалиста; анализ достижений за учебный год;</p> <p>Молодой учитель глазами наставника;</p> <p>Анкетирование молодого специалиста</p>	<p>зам. директора наставники</p>