

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска  
Амурского муниципального района Хабаровского края

РАССМОТРЕНА  
на педсовете  
Протокол от 30.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНА  
приказом директора МБОУ СОШ  
№ 2 г. Амурска  
от 28.08.2024 № 7



ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
«Через тернии - к звёздам»

Автор-составитель: Пучкова Анна Николаевна,  
учитель начальных классов  
высшей квалификационной категории

2024 г.

## Пояснительная записка.

«Собраться вместе – это начало,  
Остаться вместе – это прогресс!  
Работать вместе – это успех!»  
Г. Форд

Современные требования к педагогическому процессу обуславливают необходимость постоянного профессионального роста и развития педагогов. Программа профессионального развития молодого педагога направлена на помощь в адаптации к образовательной среде, формирование ключевых компетенций и обеспечение устойчивого карьерного роста.

Наша школа включилась в проект по внедрению Целевой программы наставничества в учреждении (приказ № 206-Д от 31.08.2021г. «О внедрении модели наставничества»).

Программа учитывает специфику работы на начальных этапах педагогической деятельности, предлагает методы и подходы, которые помогут молодым специалистам уверенно встать на путь успешной педагогической карьеры. Основное внимание уделяется практическим навыкам, актуальным для современного образовательного процесса, а также психологическим аспектам работы с детьми и взаимодействия с родителями.

Основные направления программы включают:

- Методическое сопровождение: изучение современных педагогических технологий, включая проектное обучение, проблемное обучение и интерактивные методы.
  - Психологическая подготовка: освоение основ педагогической психологии, что поможет наладить контакт с учащимися и создать комфортную образовательную среду.
  - Повышение квалификации: участие в семинарах, тренингах, вебинарах и других формах обучения с целью формирования навыков самообразования.
- Практическая деятельность: наставничество со стороны опытных коллег, обмен опытом через педагогические сообщества и профессиональные сети.

Также программа включает в себя элементы саморефлексии и самоанализа, что поможет молодым педагогам осознать свои сильные и слабые стороны. Работа в группах и под руководством опытных наставников способствует развитию критического мышления и способности к конструктивной критике, что является важным для дальнейшего профессионального роста.

## Цель программы:

- Создание условий для успешной адаптации молодого педагога в образовательной среде; развитие профессиональных компетенций и навыков, необходимых для эффективного обучения и воспитания учащихся; поддержка эмоционального и психологического благополучия молодого педагога.

## Задачи программы:

- Организовывать обучающие семинары и тренинги по актуальным вопросам педагогики, психологии и методологии обучения.
- Разработать индивидуальные планы профессионального развития для каждого молодого педагога с учетом его потребностей и целей.
- Поддерживать наставничество и обмен опытом между молодыми педагогами и опытными специалистами.
- Создать условия для обсуждения и решения практических проблем, возникающих в ходе педагогической деятельности.
- Оценка результатов освоения программы и корректировка индивидуальных планов, на основе полученных данных.

## Ожидаемые результаты:

Программа профессионального развития молодого педагога станет основой для формирования нового поколения высококвалифицированных специалистов, способных к успешной профессиональной деятельности и внесению значимого вклада в образовательный процесс. Педагоги, прошедшие эту программу, будут готовыми к сотрудничеству, инновациям и эффективной работе с учениками на всех уровнях образования.

## Основная идея программы

# Практика наставничества.

## Цель:

Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста

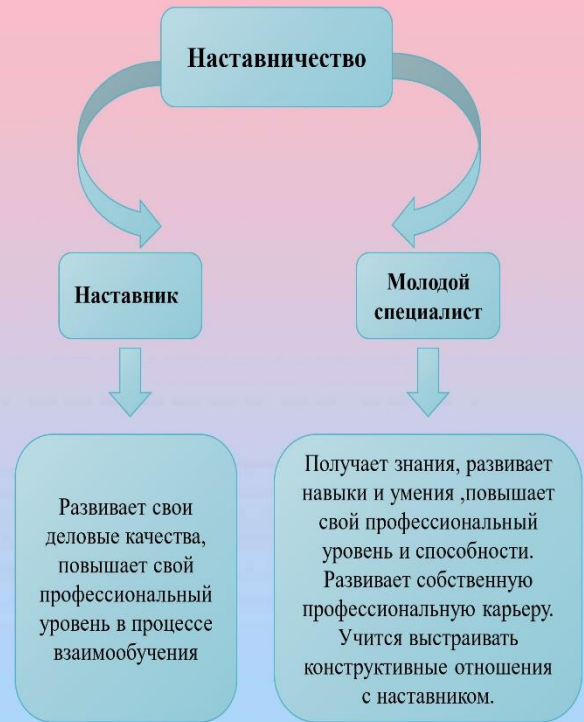
## Задачи:

- Обеспечить адаптацию молодого специалиста.
- Привить интерес к педагогической деятельности.
- Приобщить к сознательному выполнению своих должностных обязанностей.
- Совместно планировать работу по включению его в профессиональную деятельность.

## Результат:

Формирование нравственно цельной личности педагога, умение владеть собой, обретение внутренней свободы.

## Этапы организации наставничества :



## **Этап 1 «Зарождение».**

Молодой специалист, когда приходит на работу в школу, сталкивается с рядом трудностей, связанных с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности: это и вливание в новый коллектив, и работа с классом, и взаимосвязь с родителями, и ведение документации, и подготовка к урокам и их проведение. «Страх, ужас! А вдруг не получится, не смогу работать учителем?» У него много идей, но как их реализовать?

На помощь приходит педагог-наставник. Педагог, который помогает своим личным примером начинающему учителю самосовершенствоваться, способствовать его профессиональной и личной самореализации; стимулировать его участие в инновационной деятельности школы; умеющий создавать доверительные отношения. Друг. Тот, кто всегда рядом! Стремление наставника к передаче опыта и желание молодого педагога перенять данный опыт - один из основных факторов становления молодого специалиста как профессионала.

Задача педагога – наставника – помочь наставляемому в решении проблемных ситуаций. С помощью коуч – технологии «Системы координат Рене Декарта» проработали ряд вероятных вариантов решения ситуации.

Определили круг обязанностей, выявили недостатки в умениях и навыках, составили индивидуальный маршрут сопровождения учителя. Выбрали методическую тему для самообразования. Знакомлю с традициями в школе. Изучила деловые и нравственные качества молодого специалиста, увлечения, круг досугового общения.

## **Этап 2. «Движение вверх»**

Посещение и взаимопосещение уроков. Посещение уроков других коллег с целью знакомства опыта, проведение консультаций по оказанию методической

помощи. Культивирование навыков сотрудничества и командной работы — ещё одна важная составляющая. Наставник вовлекает молодого специалиста в совместные проекты, где он может применить полученные знания на практике. Это формирует у педагога умение работать в команде, понимать ценность коллективного мнения и делиться своим опытом. Такой подход способствует созданию активной профессиональной среды, в которой молодые кадры могут развиваться и расти.

### **Этап 3. «Стабильность»**

Общая работа наставника и молодого специалиста приносит первые результаты. Молодой специалист участвует в неделе педагогического мастерства, выступает на школьных педсоветах, семинарах муниципального уровня.

На этом этапе очень важно, что в ходе достижения положительных результатов могут обнаружиться сложные ситуации, как, например, работа с родителями, или, как работать со «сложным» ребёнком, или, наоборот, какие формы и методы использовать для успеха одарённого ученика. Можно использовать технику «Пирамида логических уровней». Эта техника позволяет исследовать конкретную задачу путем последовательного перехода от уровня обычной жизни до уровня осознания своего предназначения, а затем, двигаясь в обратном направлении сверху вниз, принести новые смысловые ориентиры и ценности в нижележащие слои пирамиды, обогатить свой арсенал действий, увидеть новые способы реагирования сквозь призму своих способностей и возможностей.

### **Этап 4. «Прорыв»**

На данном этапе оцениваем пройденную, плодотворную работу наставника и молодого специалиста. Подводим некоторые итоги. Я продолжаю помогать молодым педагогам в их профессиональном росте. Мои молодые учителя участвуют в муниципальной «Неделе успеха молодого педагога», в Слётах для молодых педагогов. Поощряю своего наставляемого, тем самым, стараюсь сподвигнуть его на достижение больших результатов в дальнейшей педагогической деятельности. На этом этапе использую технологию «Техника поощряющих вопросов».

### **5. «Мастерство»**

Это финальный этап для достижения цели на пути к мастерству.

Но на этом работа наша не заканчивается. Где тот промежуток времени, который бы нам указал срок достижения мастерства?

Ежедневно мы учимся, совершенствуемся, постоянно находимся в поиске, следим за новинками в образовании, принимаем участие в конкурсах педагогического мастерства, потому что именно они способствуют профессиональному и личностному росту учителя, как наставника, так и молодого специалиста, где мои подопечные показывают и совершенствуют своё мастерство. Всегда подбадриваю молодых учителей: «Я верю в тебя», «У тебя всё получится».

Критерии оценки результата реализации Программы

-сохранность контингента молодых педагогов до 80%;

- достижения молодых педагогов (конкурсы, аттестация, формальные показатели за учебный год (успеваемость, качество по предмету) участие в профессиональных сообществах и др.);
- сняты затруднения в организации образовательной деятельности не менее чем у 20% молодых педагогов (первоначально 40%);
- повышение профессионального мастерства молодых педагогов через разные формы;
- публикации, участие в методических мероприятиях разного уровня молодых педагогов.

Таким образом, программа направлена на формирование целостной профессиональной идентичности молодых педагогов. Участие в совместных проектах и дискуссиях поможет создать атмосферу доверия и поддержки, которая так важна для успешной работы в образовательной сфере. Взаимодействие с опытными коллегами позволит молодым специалистам не только перенять их знания и умения, но и обрести уверенность в собственных силах.

В завершение, стоит подчеркнуть, что успешная реализация программы формирования профессиональных компетенций зависит от активного взаимодействия всех участников. Кооперация между наставником и молодым педагогом создает уникальную возможность для обмена знаниями и опытом, что в конечном итоге приводит к созданию высококвалифицированных кадров в системе образования.

## Список литературы

1. Распоряжение Министерства Просвещения от 25.12.2019 Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования".

2. Распоряжение МОиН ХК от 10.09.2020 № 887 "Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае"

3. Приказ от 31.12.2021 № 600 -Д "О внедрении региональной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Амурского муниципального района"

4. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе информационно-коммуникационных средств. //Москва, НИИ школьных технологий. – 2005. – С.

5. Багапова Д. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности

6. Круглова И. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя

7. Макарова Т.Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя.