

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия №122 имени Ж.А.Зайцевой » Московского района  
города Казани

Проект

«Школа профессионального мастерства молодого учителя».

Автор проекта: Чайковская  
Светлана Валентиновна –  
учитель истории и обществознания  
первой квалификационной категории

Казань 2021

## Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Основная часть	5
3. Заключение	10
4. Список источников и литературы	11

## **Пояснительная записка.**

Актуальность.

В Российской Федерации в настоящее время проводится реализация национального проекта «Образование», Министерством просвещения РФ, совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Целью является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Национальный проект предполагает 4 основных направления развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферы. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов России, исторических и национально-культурных традиций.

По результатам майских указов Президента РФ В.В.Путина министерством просвещения обозначены 10 задач нацпроекта «Образование». Это проекты посвященные школе, родителям, волонтерству, ранней профориентации, непрерывному образованию, экспорту образования, социальной активности, цифровой образовательной среде, и все это подчиненно развитию образовательного пространства на территории нашей большой страны.

Современное школьное образование – один из решающих факторов развития России в целом и субъектов в частности. Таким образом, высокопрофессиональные педагогические кадры становятся главным ресурсом, условиям качественного образования. В связи с переменами, происходящими в сфере образования, предъявляются

новые требования к личности педагога, к повышению его профессиональной компетентности. Обновление образования во многом зависит от притока молодых специалистов. К сожалению, в настоящее время прослеживается тенденция ухода молодых учителей из профессии, что ведет не только к старению кадров, но и создает дефицит специалистов, прерывается преемственность между поколениями. Почему так происходит?

Проблема имеет несколько составляющих:

1. Отсутствие опыта не дает молодому специалисту организовать учебный процесс на должном уровне, что приводит к конфликтным ситуациям с учащимися и родителями.
2. В небольших малокомплектных школах молодой учитель истории и обществознания становится единственным специалистом по данным предметам. У него высокая предметная нагрузка и классное руководство, в результате не остается времени для профессионального роста.
3. Устроившись на работу после ВУЗа, молодой учитель не имеет достаточно знаний и, конечно, практических навыков по методике преподавания, контакту с учениками, по предмету, что может привести к конфликтной ситуации с коллегами.
4. Необходимо отметить и проблему психолого-педагогической адаптации молодого специалиста.
5. Из-за высокой текучести кадров, в ряде школ специалисту с дипломом бакалавра поручают работу в выпускных классах, в старшей школе. Учитывая вышеизложенные проблемы, в конце учебного года добавляется еще одна – это низкие показатели результативности учащихся при сдаче ГИА (ОГЭ и ЕГЭ), что вызывает недовольство администрации образовательной организации.

В каждой школе существуют методические объединения учителей-предметников, школы молодых учителей. К сожалению, практика показывает, что во многих образовательных учреждениях их работа носит формальный характер. В этих условиях особое значение приобретает работа школы молодого педагога на уровне районного методического объединения с привлечением к работе с молодыми специалистами опытных учителей, учителей-наставников, в том числе и из других школ, для обмена опытом, изучения нормативных документов, изучения и совершенствования работы с использованием

современных образовательных технологий ( проблемного обучения, здоровьесберегающие, разноуровневое, проектные методы, обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа)). Необходимо привлекать работников психологической службы к работе с молодыми учителями для более мягкого вхождения в профессию, для предупреждения психологического дискомфорта, разочарования в выборе жизненного пути.

### **Основная часть.**

Данный проект направлен на работу с молодыми учителями ( стаж работы до 5 лет включительно) истории и обществознания Московского района города Казани.

Предметом преобразования является совершенствование методики преподавания истории и обществознания молодыми учителями района.

Тема проекта: «Школа профессионального мастерства молодого учителя».

Проблема проекта: повышение профессионализма, адаптация и мотивация молодого учителя в условиях введения профессионального стандарта педагога и новых образовательных стандартов.

Цель проекта: оказание методической, психолого-педагогической помощи молодым учителям истории и обществознания с целью повышения качества преподавания.

Задачи:

1. Сопровождение и адаптация молодых педагогов .
2. Изучение и освоение профессионального стандарта педагога.
3. Изучение нормативно-правовой базы в системе образования.
4. Освоение на новом качественном уровне информационно-исторического пространства.
5. Привлечение молодых учителей к участию в НПК, профессиональных конкурсах с целью активизации педагогической деятельности.

Смысл проекта заключается в повышении эффективности преподавания истории и обществознания молодыми учителями с целью качественного применения новых образовательных стандартов в процессе обучения учащихся

Планируемые результаты.

1. Рост профессионализма молодых учителей
2. Готовность молодых педагогов работать по модернизированным программам в соответствии с требованиями нового образовательного стандарта
3. Участие молодых учителей в НПК и конкурсах
4. Повышение качества образования у учащихся
5. Изменение взаимоотношения с социумом
6. Снижение психологической напряженности
7. Снижение «текучести» молодых специалистов в районе

Программа реализации проекта. Этапы, содержание и методы деятельности.

Форма организации работы – заседания РМО, школа молодого учителя на базе района и школ, дистанционное обучение, собеседование, индивидуальные и групповые консультации, анкетирование, тестирование, тренинги, обмен опытом др.

Этапы	Содержание деятельности	Методы деятельности	Прогнозируемые результаты
Организационный этап	Анализ источников литературы по теме проекта, разработка программы, входная диагностика	Определение темы исследования, начало работы по сбору информации, проведение анкетирования молодых учителей, систематизация и анализ полученных данных, презентация проекта	
Апробация и корректировка	Проведение пробного занятия, уточнение	Практические занятия, анализ ресурсов сети Интернет, работа с	Анализ условий реализации проекта

	списка литературы, поиск путей решения проблемных ситуаций	источниками и литературой, включение молодых специалистов в работу в по реализации проекта	
Внедрение проекта	Поэтапная реализация проекта. Подборка программно-методического обеспечения для реализации проекта. Проведение занятий	Концентрация на личностном развитии молодых учителей (изучение и обобщение педагогического опыта, «мозговой штурм» и др.), универсальность применения знаний в различных жизненных ситуациях, наличие конечного продукта в виде проекта, участие в НПК и конкурсах	Создание портфолио участников проекта
Диссеминация (распространение ) опыта	Выступление на педсовете, семинаре , заседаниях РМО и ГМО, НПК, выставка достижений молодых учителей, статья по результатам реализации проекта	Презентация проекта, анализ результата работы участников проекта	

### **Риски:**

- увольнение учителей;
- психо-эмоциональное выгорание молодого учителя в следствие высокой нагрузки;
- морально-психологическая не готовность выпускника к работе в образовательном учреждении;
- апатия к участию в конкурсах и НПК;

- отсутствие молодых учителей ( стаж работы более 5 лет, увольнение молодого специалиста через несколько месяцев или года работы в ОУ)

**Ресурсы** ( аналитические, интеллектуальные, информационно-коммуникативные, рекламные, кадровые и др.) :

Кадровые: молодые учителя истории и обществознания, учителя-наставники, учителя-эксперты, работники психологической службы, работники библиотеки, методисты района и города, преподаватели ВУЗов.

Материальные: бюджетные средства

Материально-технические средства: использование материально-технических средств школ и методического кабинета района – помещения, оборудование, библиотечный фонд

Информационные: СМИ, учительское сообщество, сетевое сообщество.

Мониторинг (качественный и количественный показатель реализации поставленной цели)

Критерии: Проект рассчитан на молодых учителей (стаж работы менее 5 лет) истории и обществознания Московского района г.Казани

Процедура оценивания (диагностики) – входная, промежуточная, итоговая.

Виды диагностики: собеседование, тестирование, проектная деятельность, результативность участия в НПК и профессиональных конкурсах.

Коррекция: работа с психологами, тренинги, повышение мотивации через формальные и неформальные положительные санкции, беседы, построение индивидуальной дорожной карты педагога и др.

Календарный план с указанием сроков реализации: рассчитан на 1 учебный 2019-2020 год.

№ п/п	Содержание	Сроки	Примечание
1	Планирование мероприятий: - выявление молодых учителей в районе;	Сентябрь	Методисты района; Администрация школ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ранжирование по стажу работы;</li> <li>- проведение диагностики качества преподавания молодыми учителями предметов история и обществознание;</li> <li>- проведение анкетирования с целью выяснения затруднений</li> <li>- анализ и обобщение информации</li> </ul>		Руководитель РМО
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативных документов в сфере образования;</li> <li>- оказание помощи в выборе тем проектов, консультация о НПК и конкурсах;</li> <li>- методические рекомендации по повышению квалификации</li> <li>- обмен опытом</li> </ul>	Октябрь	Методисты района; Администрация школ; Руководитель РМО; Учителя-наставники
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение уроков молодых учителей с целью оказания методической помощи;</li> <li>- Изучение СанПиН</li> <li>- новинки методической и предметной литературы</li> </ul>	Ноябрь	Методисты района; Администрация школ; Руководитель РМО; Учителя-наставники, учителя-эксперты ; Руководитель РМО библиотекарей
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение профессионального стандарта педагога в редакции 2019года;</li> <li>- обмен опытом</li> </ul>	Декабрь	Методисты района, города; Руководитель РМО;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультация психолога;</li> <li>- психологический тренинг</li> </ul>		Учителя-наставники, учителя-эксперты; Работник психологической службы
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение промежуточной диагностики;</li> <li>- подведение промежуточного результата по реализации проекта;</li> <li>- проведение корректирования плана работы (при необходимости)</li> </ul>	Январь	Методисты района; Руководитель РМО
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обмен опытом молодыми специалистами;</li> <li>- встреча и консультация учителя-эксперта (обмен опытом)</li> <li>- консультация по темам проектов молодых учителей</li> </ul>	Февраль	Методисты района, города; Руководитель РМО; Учителя-эксперты
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выступления молодых учителей, использующим на уроках современные технологии (проблемного обучения, здоровьесберегающие технологии, информационно – коммуникационная технология и др)</li> <li>- консультация по темам проектов молодых учителей</li> <li>- консультация психолога;</li> <li>- психологический тренинг</li> </ul>	Март	Методисты района; Руководитель РМО; Учителя-наставники; Работник психологической службы

8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение итоговой диагностики;</li> <li>- итогового анкетирования</li> <li>- представление результатов по итогам проекта молодыми учителями</li> <li>- разработка и сопровождение ресурса для общения молодых педагогов;</li> <li>- обобщение, анализ и представление результатов по итогам реализации проекта</li> </ul>	До конца учебного года	Методисты района; Руководитель РМО
---	--	------------------------	---------------------------------------

### **Заключение.**

#### Рефлексия:

Рефлексия способствует развитию трёх важных качеств человека, которые потребуются ему в XXI в.:

- самостоятельность – молодой учитель анализируя, осознаёт свои возможности, сам делает свой собственный выбор, определяет меру активности и ответственности в своей деятельности;
- предприимчивость - осознаёт, что он может предпринять здесь и сейчас, чтобы стало лучше. В случае ошибки или неудачи не отчаивается, а оценивает ситуацию и, исходя из новых условий, ставит перед собой новые цели и задачи и успешно решает их;
- конкурентоспособность - умеет делать что-то лучше других, действует в любых ситуациях более эффективно.

В результате участия в данном проекте молодой учитель при проведении рефлексии научится или усовершенствует:

1. Обобщать опыт своей практической работы и применять в своей практике опыт своих коллег;
2. Адаптировать, или изменять учебный план, формы и методы обучения соответственно конкретным условиям с целью достижения оптимальных результатов;
3. «Владеть» классом: поддерживать дисциплину, создавать рабочее настроение;
4. Прогнозировать последствия своих профессиональных действий;

5. Анализировать педагогическую ситуацию как составную часть широкого социального контекста;
6. Проявлять высокую профессиональную готовность при выполнении своих обязанностей в любых обстоятельствах.

Рефлексия является обязательным условием саморазвития учителя.

#### Критерии оценивания проекта.

1. Обобщение результатов по реализации проекта и их публикация
2. Разработка методических рекомендаций сопровождения молодого учителя на уровне района
3. Активизации на практике работы «Школы молодого учителя»
4. «Закрепление» молодых учителей в школах района.

#### Список источников и литературы:

1. Федеральный закон «об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 с изменениями от 06.04.2015 № 68-ФЗ (ред. 19.12.2016);
2. Приказ Минобрнауки России от 17 декабря 2010 г. № 1897 «об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» в ред. приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1644, от 31.12.2015 № 1577;
3. Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897 (с изменениями);
4. Приказ Минобрнауки России от 17 мая 2012 г. № 413 об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» в ред. приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1645, от 31.12.2015 № 1578;
5. Примерная основная образовательная программа основного общего образования [www.fgosreestr.ru](http://www.fgosreestr.ru);
6. Приказ Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1015 об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным

- общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в ред. Приказа Минобрнауки России от 13.12.2013 № 1342.
7. Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации.
  8. Ахраменко Е. В. Рефлексия современного учителя // Молодой ученый. — 2015. — №24. — С. 912-914. — URL <https://moluch.ru/archive/104/24560/> (дата обращения: 05.09.2019)
  9. Галеева И.Ш. Рабочая тетрадь учителя-предметника, члена городского методического объединения.- Казань, 2017
  10. Галеева И.Ш. Стартапы в обучении педагогов. Рабочая тетрадь учителя-предметника. Модуль 2 «Современный урок» - Казань, 2018
  11. Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник ТюмГУ, 2004. №2
  12. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя.- М., 1989
  13. Зеер Э.Ф. Педагогическая психология. – М., 2000
  14. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб.пособие для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996
  15. Котова И.Б., Шиянов Е.Н. Педагог: профессия и личность. – Ростов н/Д, 1997
  16. Мищенко А.И. введение в педагогическую профессию. – Новосибирск, 1991
  17. <http://infourok.ru>
  18. <http://1sentember.ru>
  19. <http://www.openclass.ru>
  20. <http://www.zavuch.ru>