

Красноярская региональная общественная организация
“Ассоциация молодых педагогов”
первичная организация Новоселовского района

Программа сопровождения профессионального развития молодых педагогов по вопросам
работы с учащимися, которые демонстрируют низкие образовательные результаты

«Мой профессиональный путь»

Новоселово, 2020

Авторы:

Варочкина Анна Николаевна, учитель МБОУ Новоселовской СОШ №5.

Кострицина Анастасия Дмитриевна, учитель МБОУ Новоселовской СОШ №5.

Владимирова Наталья Анатольевна, директор МБУ ДО Новоселовской детской школы искусств.

Гаевская Светлана Ивановна, психолог МБДОУ Новоселовского детского сада «Росинка» №24.

Актуальность программы обусловлена современными запросами образования. На сегодняшний день Министерство образования, говоря о качестве образования, большое внимание уделяет школам с низкими образовательными результатами. В системе образования Красноярского края с 2017 года реализуются проекты, направленные на повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения. Четыре школы Новоселовского района включены в соответствующие проекты. Федеральный институт оценки качества образования и Рособрнадзор к основным факторам риска снижения результатов обучения относят такие как: недостаточную предметную и методическую компетентность педагогических работников; недостаточно развитое профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе; низкую вовлеченность учителей в образовательный процесс. Одним из факторов повышения образовательных результатов и преодоления неравенства в предоставлении образовательных возможностей может стать наращивание метапредметных компетентностей педагогов и внедрение педагогических технологий, направленных на развитие метапредметных компетентностей учащихся, в массовую школьную практику.

Молодой педагог нуждается в особой поддержке и программе сопровождения. Во-первых, эта необходимость связана с трудностями адаптации к профессии, высоким уровнем стартового профессионального стресса, с быстрым выгоранием в силу недостаточной ресурсной оснащенности. Развитие метапредметных компетентностей самого педагога позволяет быстрее и эффективнее решить задачи “входа в профессию” и закрепиться в ней. Во-вторых, простая передача профессиональных образцов от опытного к молодому приводит к трансляции “традиционного” опыта, который не всегда адекватен вызовам времени и не отвечает современным условиям. Отсюда вытекает идея о

взаимоподдержке и коллективном обучении по принципу “молодой с молодым”, “молодой молодому” и т. д.

Оформление образа современного Учителя: какой он? какими профессиональными и личностными качествами обладает? Какими образовательными технологиями, приемами и инструментами владеет? Какова его степень свободы и притязаний? - важнейшая задача молодого педагога в начале профессионального становления. Самоопределение и оформление педагогической позиции требует специально организованного пространства, которое должно быть выделено из основного производственного процесса. Данная программа сопровождения молодых педагогов есть попытка создать выделенную среду рефлексии и развития. Оформление собственной профессиональной позиции, выявление дефицитов и притязаний и их реализация влечет изменение педагогической практики: педагогический стиль, методика преподавания, организация пространственно-предметного наполнения образовательной среды и т. д., что в конечном итоге сказывается на образовательных результатах учащихся.

В своей статье М. Барбер и М. Шуршед говорят о том, что учителя приобретают львиную долю своих педагогических навыков в первые годы обучения и практики. На основании изучения большого количества школьных систем можно сделать следующий вывод: поддержка, оказываемая учителям в этот период (имеются в виду как период начальной подготовки, так и первые годы учительской работы), редко бывает эффективной в той мере, в какой могла бы быть. Исследования показывают, что в США многие образовательные программы оказывают слабое влияние на эффективность работы учителей. Это часто вызвано слабой связью между тем, что будущие учителя изучают в ходе подготовки, и тем, что им предстоит делать на своем рабочем месте. Развитие таких универсальных компетентностей, как креативное и критическое мышление, конфликтная и коммуникативная компетентности самого педагога способствуют установлению контактов и взаимодействия с учеником или коллективом, раскрытию творческого потенциала в работе с детьми, повышению учебной мотивации и, как следствие, активизировать внутренние ресурсы каждого ребенка и повысить интерес детей к учебной деятельности, а самому молодому педагогу – к своей профессиональной деятельности. Чем раньше молодые специалисты осознают свои «точки роста» во всех отношениях своей профессиональной деятельности – как в предметной, так и в метапредметной, а также получают своевременное комплексное сопровождение, тем больше вероятность, что они раньше начнут повышать свой уровень владения профессиональными компетентностями, научатся эффективно

взаимодействовать в коллективе, активнее включаться в образовательный процесс, снизится риск «утечки» кадров, т.е. многие факторы риска снижения результатов обучения будут сведены к минимуму.

Приходя в школу молодые педагоги сталкиваются с **проблемами**. Мы задали молодым педагогам вопрос: “С какими проблемами Вы столкнулись при работе с детьми, испытывающие трудности в обучении?”. Вот какой перечень проблем получился:

- неуверенность в своих действиях, вследствие чего возникают *проблемы с дисциплиной*. Конечно, уверенность в себе, умение организовать класс и удержать дисциплину постепенно приходят к учителю. Однако молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой педагогический опыт, а они при этом готовы были бы его принять.
- *сложности с осуществлением дифференцированного подхода к учащимся*. Молодой учитель еще не в состоянии разобраться в характере способностей своих учеников, установить степень отставания, запущенности, своеобразия памяти, внимания отдельных учащихся, а поэтому он лишен возможности эффективно влиять на качество формирования знаний.
- межличностные взаимодействия с учениками класса, с их родителями (зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам).
- работа с детьми ОВЗ. В институтах и колледжах на теории педагогам все понятно, но когда приходят в общеобразовательные учреждения, на практике становится сложнее справиться и распределить свои силы на разные категории детей.
- сложность в подборе материала для детей “сильных” и “слабых”. необходимо построить урок таким образом, чтобы каждый ученик ушел с тем багажом знаний, который ему необходим для дальнейшего успешного обучения.

Программа направлена на осознание и актуализацию своих собственных «точек роста» каждым молодым педагогом, а также на развитие профессиональных компетентностей без отрыва от основной деятельности с возможностью применять полученные навыки в своей профессиональной деятельности и корректировать их с помощью сопровождения наставников и первичной группы Ассоциации молодых педагогов Новоселовского района.

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами начального, основного и среднего общего образования программа направлена на подготовку молодого педагога к формированию у учащихся соответствующей ступени образования метапредметных результатов освоения основной образовательной программы. А именно:

- умение определять цели деятельности и составлять планы деятельности; осуществлять, контролировать и корректировать деятельность; использовать возможные ресурсы для достижения поставленных целей и реализации планов деятельности на уровне, соответствующем ступени образования;

- умение продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности на уровне, соответствующем ступени образования;

- владение навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности на уровне, соответствующем ступени образования.

Содержание программы (вне зависимости от выбранного участником направления) способствует развитию у педагогов таких **профессиональных компетенций** как:

1. Коммуникативные (живое взаимодействие в диалоге, понимание текстов, публичные выступления, написание текстов).

2. Проектные (определение области изменений, определение необходимости и уместности изменений, разработка действий по осуществлению изменений - планирование, организация ресурсов).

3. Личностные (рефлексия, эмпатия, самооценка, понимание).

Содержание программы (в зависимости от выбранного участником направления) способствует развитию у педагогов таких **профессиональных компетенций** как:

1. Цифровые (преобразование информационного контента, организация программных продуктов в образовательных контекстах).

2. Исследовательские (постановка исследовательской задачи, владение методическим исследовательским аппаратом, работа с данными).

3. Организационные (целеполагание для коллективной деятельности, разработка условий для достижения целей, разработка структур, менеджмент).

4. Работа в различного рода группах, коллективах, командах (лидерство, командодействие).

5. Умение учиться (различение социальных и учебных задач, обращение к учебному действию, самомотивация).

6. Разрешение проблем и конфликтов (критическое мышление, сценирование и режиссура).

Основная ценность, на которую ориентируется программа, и которая лежит в ее основе – это понимание, что только педагог с высокоразвитым личностным потенциалом, личностными качествами и ресурсами, владеющий универсальными и профессиональными

компетентностями и новыми грамотностями, способен обеспечить достижение заложенных во ФГОС образовательных результатов личностных, метапредметных и предметных.

Исходя из ценностного поля, содержание программы ориентировано на обращение к таким **личностным ресурсам педагогов** как:

1. Ресурс устойчивости (самостоятельность в ситуациях выбора и принятия решений, постановка целей и планирование шагов по их достижению, контроль над собой и своей жизнью, жизнестойкость)

2. Мотивационный ресурс (осознанность, опора на внутреннюю мотивацию, витальность).

3. Ресурс трансформации (готовность к изменениям, рефлексивность мышления, восприимчивость к обратной связи, готовность обучаться на протяжении всей жизни).

4. Ресурс саморегуляции (толерантность к неопределенности, управление своими эмоциями, умение решать конфликтные ситуации конструктивно)

В фокусе программы находится формирование у педагогов **компетентностей 4К, таких как:**

1. Критическое мышление

2. Креативное мышление

3. Коммуникация

4. Кооперация

Программа предусматривает работу по развитию у педагогов **профессиональных компетентностей и новых грамотностей** таких как:

1. Цифровая грамотность (преобразование информационного контента, организация программных продуктов в образовательных контекстах, владение онлайн – инструментами для проведения зад).

2. Исследовательская компетентность (постановка исследовательской задачи, владение методическим исследовательским аппаратом, работа с данными).

3. Организационная компетентность (постановка учебной задачи, планирование многоуровневых целей, разработка уроков в подходе 4К и заданий, предусматривающих персонализированную модель образования, управление временными и другими ресурсами).

Цель программы: обеспечить организационное, методическое, консультационное сопровождение молодых педагогов Новоселовского района по вопросам работы с учащимися, которые демонстрируют низкие образовательные результаты.

Задачи программы:

1. Провести входной и итоговый мониторинг метапредметных компетентностей молодых педагогов.
2. Разработать и составить мониторинговую процедуру «Моё профессиональное развитие на 2020 – 21 учебный год «Точки роста»».
3. Разработать примерный план индивидуального маршрута развития для молодых педагогов.
4. Отработать три формы работы в позициях «учитель-учитель», «учитель-ученик» такие, как дебаты, тренинг, вотум.
5. Определить возрастные особенности детей на разных ступенях обучения для дальнейшего переноса форм работы (тренинг, вотум, дебаты).

Результаты освоения программы:

1. Использование результатов входного и итогового мониторинга метапредметных компетентностей, результатов мониторинговой процедуры «Мое профессиональное развитие «Точки роста»» для составления индивидуального рефлексивного отчета участниками.
2. Участниками программы разработаны индивидуальные маршруты развития точек роста на год.
3. Использование в профессиональной деятельности молодыми педагогами форм работы: тренинг, вотум, дебаты, решение кейса.
4. Повышение уровня владения метапредметными компетентностями педагогов через разные формы работы с детьми.

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).

Отличительные особенности программы:

Программа рассчитана на сопровождение педагогов образовательных учреждений основного и среднего, дошкольного и дополнительного общего образования с использованием игровых методов.

Индивидуализация процесса сопровождения реализуется через составление мониторинговой процедуры профессионального развития педагогов «Мои точки роста» и индивидуального маршрута развития (ИМР).

Программа реализуется в трех пространствах – тренировки, совместно с участниками Ассоциации молодых педагогов, **изучение теоретических оснований,** совместно с наставниками (руководителями) в общеобразовательных организациях (стаж до 3-х лет) или самостоятельно (стаж более 3-х лет) и **практики** в своих образовательных учреждениях.

Создание методики профессионального развития «Точки роста» педагогов происходит на начальном этапе работы. После прохождения входного мониторинга молодые педагоги понимают, что им нужно «приращивать» в своей педагогической деятельности, какие умения необходимо развивать в дальнейшем, чтобы процесс обучения стал выше и лучше. Молодым учителям необходимо отметить основные компетентности, над которыми они хотят работать и повышать уровень для дальнейшей успешной работы. После чего оценивают свои точки роста по десятибалльной шкале. В течение года происходит рефлексия, по результатам которой становится видно, как педагог меняется и развивается в данном вопросе. Очевидно, что мы стремимся к тому, чтобы оценки на шкале менялись от меньшего к большему значению.

Создание Индивидуального маршрута развития (ИМР) молодым педагогом происходит в течение всей программы: на старте оформляются основные точки роста,

выделяются ресурсы (внутренние и внешние), контекст и собственные задачи обучения на поиск решения проблем; по мере работы на программе ИМР постоянно рефлексруется, анализируется, корректируется. По окончании программы учителя разрабатывают проект своего дальнейшего профессионального шага развития. Внешними ресурсами могут являться участники АМП, наставники, педагоги из ОО, в которых работают, ИПК и т.д.

Категория участников – педагоги со стажем работы не более 5 лет.

Срок реализации программы: 1 год

Используемые формы и методы обучения: игровые процедуры, проблемная дискуссия, мастер-классы с использованием элементов тренинга, решение кейсов, самостоятельная работа, консультации, групповая рефлексия.

Программа предполагает текущий и итоговый мониторинг уровня овладения метапредметными компетентностями.

Дорожная карта

программы сопровождения профессионального развития молодых педагогов

Новоселовского района «Мой профессиональный путь»

№ п / п	Название мероприятия	Сроки проведе ния	Форма работы/вид деятельности	Результаты	Ведущие программы (тренеры, модераторы)
----------------------------	---------------------------------	----------------------------------	--	-------------------	--

1	<p>Установочная встреча-знакомство с молодыми педагогами Новоселовского района «Мое профессиональное развитие».</p> <p>Сбор индивидуальных маршрутов развития.</p> <p>Консультации для молодых педагогов по ИМР.</p>	<p>Октябрь</p> <p>Октябрь - Ноябрь</p>	<p>Дистанционная работы по группам.</p> <p>Входной мониторинг компетентностей педагогов.</p> <p>Решение кейса “Как помочь ученику учиться?” (поиск проблемы, пути решения, ресурсы).</p> <p>Поиск точек роста профессионального развития.</p> <p>Составление индивидуального маршрута развития.</p> <p>Рефлексия.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор первичных данных уровня компетентностей молодых педагогов. 2. Молодые педагоги определяют свои точки роста развития на ближайший год. 3. В разных ситуациях вычленят проблему, будут искать ресурсы для ее решения. 4. Молодые педагоги работают в команде, публично выступят. 5. Составление индивидуального маршрута развития молодыми педагогами по трем точкам роста на ближайшие 2 месяца. 	<p>Варочкина Анна Николаевна</p> <p>(ведущая мероприятия)</p> <p>Модераторы:</p> <p>Владимирова Наталья Анатольевна, Гаевская Светлана Ивановна, Кострицина Анастасия Дмитриевна, Митрофанова Ксения Сергеевна</p> <p>Огородникова Сюзанна Геннадьевна</p> <p>(тренер)</p>
---	--	--	---	---	---

2	<p>Тренинг личностного роста (Домашняя работа: провести тренинг со своими детьми, учитывая возрастные особенности)</p>	<p>Декабрь – январь</p>	<p>Индивидуальная работа с каждым участником. Игровая процедура. Форма работы – тренинг.</p>	<p>1. Понять и осознать свои проблемные моменты в общении с учениками/коллегами. 2. Поиск ресурсов для повышения качества развития себя/обучающихся. 3. Использовать форму тренинга в работе с детьми, для создания ситуации, где педагог может быть не только в роли учителя. 4. Определить возрастные особенности детей, с которыми можно провести тренинг.</p>	<p>Варочкина Анна Николаевна (ведущая мероприятия) Модераторы: Владимирова Наталья Анатольевна, Гаевская Светлана Ивановна, Кострицина Анастасия Дмитриевна, Митрофанова Ксения Сергеевна</p>
---	---	-------------------------	--	---	---

3	<p>Вотум «Возрастные особенности детей»</p> <p>Проведение вотума в своих школах</p>	<p>Февраль</p> <p>Март</p>	<p>Индивидуальная/групповая работа.</p> <p>Голосование.</p> <p>Рефлексия.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перенос данной формы работы на детей, с которыми работает педагог. 2. Прожить данную форму работы, чтобы ее реализовать успешно в школе. 3. Выявить возрастные особенности детей при переходе в разное звено (начальная школа, средняя школа, старшая школа). 4. Пополнить информационную копилку каждого педагога в данном вопросе. 5. Решение стандартной ситуации креативным способом. 	<p>Варочкина Анна Николаевна, Владимирова Наталья Анатольевна, Гаевская Светлана Ивановна, Кострицина Анастасия Дмитриевна, Митрофанова Ксения Сергеевна</p>
---	---	----------------------------	---	--	--

				<p>6. Приводить аргументы, отстаивать позицию.</p> <p>7. Техники перевода критики в позитивное направление.</p>	
4	<p><i>Дебаты «Быть или не быть?»</i></p> <p><i>Дебаты в школе</i></p>	<p>Апрель – май</p>	<p>Дискуссия по теме. Педагоги делятся на две группы.</p> <p>Рефлексия.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перенос данной формы работы на детей, с которыми работает педагог. 2. Прожить данную форму работы, чтобы ее реализовать успешно в школе. 3. Публичное выступление, преодоление страха сцены. 4. Поработать в группе, умение договариваться. 5. Выяснить, в каком возрасте данная форма подходит. 	<p>Варочкина Анна Николаевна, Владимирова Наталья Анатольевна, Гаевская Светлана Ивановна, Кострицина Анастасия Дмитриевна, Митрофанова Ксения Сергеевна</p>

				Определить тему дебатов в школе.	
5	Итоговое мероприятие «Аукцион педагогических идей»	Июнь	Представление опыта работы за год в виде: <ul style="list-style-type: none"> - мастер класса; - презентации; - видеоурока; - методические разработки (копилки) и т.п. Итоговый мониторинг компетентностей педагогов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Представление накопленного опыта работы за год. 2. Обратная связь от педагогов-стажистов (рекомендации). 3. Другие педагоги пополнят свои методические копилки новыми практиками. 4. Проанализировать свои точки роста, произошел ли прогресс и за счет чего. 5. Сбор результатов мониторинга 	<p>Варочкина Анна Николаевна, Владимирова Наталья Анатольевна, Гаевская Светлана Ивановна, Кострицина Анастасия Дмитриевна, Митрофанова Ксения Сергеевна</p>

				<p>компетентнос тей педагогов.</p> <p>6. Рефлексия членов первичной группы КРОО АМП о проделанной работе с молодыми педагогами.</p>	
--	--	--	--	---	--

Организационно-педагогические условия сопровождения молодых педагогов

включают:

1. Входной и итоговый мониторинг уровня овладения метапредметными компетентностями молодыми педагогами.
2. Мониторинговая процедура «Мое профессиональное развитие «Точки роста»».
3. Образец индивидуального маршрута развития на год.

Формы и диагностический инструментарий

Входное и итоговое анкетирование компетентностей молодых педагогов в Google Forms

1. Какими современными образовательными технологиями Вы владеете?
2. Проводите ли в работе педагогическую диагностику?
3. Если да, то для чего?
4. Какие приемы используете в работе?
5. Какие методы работы используете в работе?
6. Какие педагогические средства применяете в работе?
7. Какие информационные источники используете при подготовке к работе?
8. Планируете ли Вы свою деятельность?
9. Анализируете ли проделанную работу? (Например, урок, мероприятие в классе)
10. Знаете ли содержание своей программы?
11. Какие используете формы работы для повышения мотивации у обучающихся?
12. Знаете ли возрастные особенности детей, с которыми работаете?
13. Какие технологии снятия стресса, эмоционального выгорания используете?
14. Какие техники (выбор тактики) используете для успешного взаимодействия с людьми, для достижения поставленной цели?
15. Умеете ли Вы легко, без волнений выступать на публике?
16. Владеете ли умением убеждать и аргументировать свою позицию?
17. Умеете ли распознавать и предотвращать конфликты?
18. Какие способы регулирования конфликта знаете?
19. Используете ли данные способы в своей жизни?

Примерный план индивидуального маршрута развития

№	Точки роста (я буду развивать в себе...)	Внутренние ресурсы (что я сам/а могу сделать, для достижения точки роста)	Сроки	Внешние ресурсы (где или с помощью кого могу развивать требуемую компетентность)
----------	--	---	--------------	--

1.	Переговорная компетентность	Чтение литературы: Н. Непряхин «Аргументируй это! Как убедить кого угодно, в чем угодно»	14.10-18.10.2020	Тренировки в АМП
		Инициатива в переговорных моментах		Курсы повышения квалификации ИПК «...»

Моё профессиональное развитие

«Точки роста»

