

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 7» имени Николая Викторовича
Кордюкова**

РАССМОТРЕНО

педагогический совет

 Устинова Т.В.

Протокол №1
от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ
"СОШ №7"



 Ларюшкина Н.И.

Приказ №95
от «30» августа 2024 г.

ПРОЕКТ «СТАРТ В ПРОФЕССИЮ»

Кимовск 2024

В современной профессиональной среде нормой является естественная смена поколений. Обновление рабочей команды является неотъемлемой частью успешного функционирования любой профессиональной группы. В настоящее время, в период реформирования системы образования, вопрос о привлечении молодых специалистов к работе в школах становится все более актуальным. Об этом говорят государственные чиновники, директора учебных заведений и методисты. Однако, несмотря на это, все еще существуют трудности в привлечении компетентных молодых учителей в школы и, что еще более важно, в их удержании. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» расположено в небольшом городе, куда выпускники педагогических вузов, к сожалению, не стремятся возвращаться. Однако среди молодых специалистов есть те, кто осознал свое призвание после окончания университета по другой специальности и захотел работать в школе. Пройдя профессиональную переподготовку, эти молодые и инициативные учителя начали свою работу в образовательной сфере. Однако, несмотря на их большое желание работать в школе, такие сотрудники испытывают психологический дискомфорт и даже страх при разработке учебных программ, ведении журналов и общении с родителями учеников. Проблем, которые необходимо решать, очень много: финансовая поддержка, система моральных поощрений, адаптация в коллективе и, конечно же, методическая подготовка. Некоторые из этих проблем, такие как финансовая поддержка и престиж профессии учителя в обществе, не являются прямой ответственностью администрации образовательного учреждения. Однако, проблемы адаптации в коллективе, создания эмоционально благоприятной атмосферы и методической подготовки компетентных специалистов могут быть успешно решены внутри школы. Поэтому актуальность и социальная значимость данного вопроса не вызывают сомнений. Для решения этих проблем можно предложить различные подходы.

Во-первых, необходимо создать программы и мероприятия, направленные на интеграцию новых учителей в коллектив. Это могут быть специальные тренинги, семинары или менторская поддержка со стороны опытных педагогов. Такие меры помогут новым учителям быстрее адаптироваться и почувствовать себя частью команды.

Во-вторых, необходимо обеспечить молодых учителей методической поддержкой. Это может включать в себя проведение регулярных методических совещаний, обмен опытом и предоставление доступа к образовательным ресурсам.

Такие меры помогут повысить уровень профессиональной подготовки молодых учителей и укрепить их уверенность в своих способностях. Кроме того, важно уделить внимание вопросу финансовой поддержки молодых учителей. Это может включать в себя предоставление дополнительных вознаграждений за достижения в образовательной деятельности. Такие поощрения помогут учителям чувствовать себя ценными и мотивированными.

В целом, привлечение и удержание молодых специалистов в школе является сложной задачей, требующей комплексного подхода. Но с правильными усилиями со стороны администрации и коллектива, это возможно. Важно осознать, что молодые учителя - это будущее образования, и их энтузиазм и энергия могут значительно внести вклад в развитие образовательной системы.

Проект «Старт в профессию» - это комплексная программа поддержки молодых учителей, направленная на их профессиональную и личностную подготовку. Программа реализуется в течение трех лет и включает в себя следующие модули:

- Моделирование процесса обучения. В рамках этого модуля молодые учителя изучают основы педагогической технологии, методы и приемы обучения, разрабатывают планы уроков и внеклассных мероприятий.

- Образовательные технологии и ведение документации. В этом модуле молодые учителя знакомятся с современными образовательными технологиями, учатся вести документацию в соответствии с требованиями.

- Моделирование воспитательного процесса. В этом модуле молодые учителя изучают основы воспитательной работы, учатся разрабатывать программы и мероприятия по воспитанию и социализации учащихся.

- Развитие профессиональной компетентности педагога. В этом модуле молодые учителя приобретают навыки самообразования, личностного и профессионального роста. Занятия в рамках проекта проводятся в активной форме, с использованием различных методов обучения, таких как тренинги, дискуссии, практикумы, консультации. Для молодых учителей также разрабатываются методические разработки и памятки.

Цель проекта: поддержка и сопровождение начинающих учителей в их профессиональном росте и развитии.

Проект направлен на:

1. Повышение профессиональной компетентности: помощь молодым педагогам в освоении новых методик и подходов к обучению, развитию навыков планирования и организации учебного процесса.

2. Поддержка в разрешении профессиональных проблем: помощь молодым педагогам в решении сложных ситуаций, возникающих в процессе работы, таких как конфликты с учащимися или родителями, трудности в управлении классом и др.

3. Развитие лидерских навыков: помощь молодым педагогам в развитии навыков руководства и организации работы коллектива, формировании эффективной команды.

4. Поддержка в профессиональном самоопределении: помощь молодым педагогам в определении своих профессиональных целей, разработке плана развития и саморефлексии.

5. Обмен опытом: организация межпедагогического обмена опытом и знаниями между молодыми педагогами и опытными коллегами.

Задачи проекта:

1. Определение потребностей и ожиданий молодых педагогов: проведение опросов и индивидуальных консультаций для выявления основных потребностей и ожиданий начинающих учителей.

2. Подбор наставников: определение опытных педагогов, которые смогут эффективно поддерживать и сопровождать молодых коллег в их профессиональном росте.

3. Организация индивидуальных и групповых консультаций: проведение регулярных встреч и консультаций с наставниками для обсуждения профессиональных вопросов, разрешения трудностей и обмена опытом.

4. Организация тренингов и семинаров: проведение обучающих мероприятий для молодых педагогов по различным аспектам профессиональной деятельности, таким как планирование уроков, работа с различными типами учащихся, эффективное использование технологий в образовательном процессе и т.д.

5. Создание площадки для обмена опытом: организация регулярных совещаний, форумов или онлайн-платформы, где молодые педагоги смогут делиться своим опытом, задавать вопросы и получать обратную связь от опытных коллег.

6. Мониторинг и оценка результатов: проведение регулярного мониторинга и оценки эффективности проекта, а также сбор обратной связи от участников для дальнейшего улучшения программы наставничества.

7. Поддержка и мотивация участников: создание условий для поддержки молодых педагогов, например, предоставление возможности для профессионального роста, поощрение достижений и успехов, а также предоставление ресурсов и материалов для развития профессиональных навыков.

8. Развитие сети наставников: постепенное расширение сети наставников в школе, чтобы больше молодых педагогов имели возможность получить поддержку и сопровождение в своей профессиональной деятельности.

Проект «Старт в профессию» ориентирован на эффективное развитие молодых специалистов и имеет несколько ключевых показателей успеха. Один из них - раскрытие профессионального потенциала участников проекта. Это означает, что проект стимулирует молодых специалистов проявлять свои профессиональные навыки и таланты, а также помогает им развивать их в полной мере.

Кроме того, проект «Старт в профессию» также стремится привлечь молодых специалистов к активному участию в общественной жизни коллектива и профессионального сообщества. Это помогает им учиться от опыта более опытных коллег, обмениваться знаниями и идеями, а также создавать сильные связи в профессиональной среде.

Также проект «Старт в профессию» активно способствует развитию общекультурного и профессионального кругозора участников. Это означает, что молодые специалисты получают возможность расширить свои знания и понимание в различных областях, необходимых для их профессионального роста.

Также проект «Старт в профессию» стимулирует развитие творческих способностей и профессионального мастерства участников. Он помогает им осознать и развить свой творческий потенциал, а также совершенствовать свои профессиональные навыки и навыки руководства.

Кроме того, проект «Старт в профессию» поддерживает участников в их стремлении к самообразованию и повышению квалификации. Он предоставляет им доступ к различным образовательным ресурсам, тренингам и семинарам, которые помогают им расширить свои знания и навыки в выбранной профессиональной области.

Наконец, проект «Старт в профессию» стимулирует участников к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Он помогает им осознать важность и преимущества использования новых методов и подходов к обучению, что способствует их профессиональному росту и развитию.

В итоге, проект «Старт в профессию» имеет множество показателей эффективности, которые включают раскрытие профессионального потенциала, участие в общественной жизни, формирование общественно значимых интересов, развитие кругозора и творческих способностей, потребность в самообразовании и стремление к инновациям. Этот проект играет важную роль в развитии молодых специалистов и помогает им успешно начать свою профессиональную карьеру.

План работы

1 год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1	Форсайт-сессия (составление дорожной карты профессионального самоопределения)	сентябрь
2	Изучение нормативно– правовой базы: - инструктаж о ведении школьной документации; - учебный план; - программа; - рабочая программа учителя; - поурочное планирование.	октябрь
3	Тренинг «Учитель в начале пути. Приемы эффективного общения молодого педагога и учеников»	ноябрь
4	Семинар – практикум «Учитель в начале пути. Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания»	декабрь
5	Практическое занятие «Подготовка учителя к уроку: теория, практика».	январь
6	Семинар - практикум «Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика»	февраль
7	Проблемный семинар «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё»	март
8	Теоретический семинар «Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)»	апрель

9	Круглый стол «Самообразование учителя – лучшее обучение» Подведение итогов, анализ I года работы проекта «Старт в профессию»	май
10	Посещение уроков молодыми учителями у учителей - наставников.	В течение года
11	Стратегические сессии (формирование профессионально-образовательной траектории через короткие спринты)	В течение года
12	Консультации наставника, коуча (индивидуальное сопровождение и поддержка в продвижении разработанной стратегии)	В течение года

2 год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1	Форсайт-сессия Изучение нормативно– правовой базы (изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года)	сентябрь
2	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).	октябрь
3	Образовательный интенсив «Конструктор современного урока»	ноябрь

4	Семинар – практикум «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	декабрь
5	Практическое занятие «Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока». Разработка памятки для проведения самоанализа урока.	январь
6	Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	февраль
7	Открытые уроки молодого специалиста. Самоанализ уроков.	март
8	Теоретический семинар «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня знаний, умений, навыков учащихся и сравнительного анализа»	апрель
9	Методическая выставка достижений молодого учителя Подведение итогов, анализ II года работы проекта «Старт в профессию»	май
10	Посещение уроков молодыми учителями у учителей - наставников.	В течение года
11	Стратегические сессии (формирование профессионально-образовательной траектории через короткие спринты)	В течение года
12	Консультации наставника, коуча (индивидуальное сопровождение и поддержка в продвижении разработанной стратегии)	В течение года

3 год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1	<p>Форсайт-сессия</p> <p>Изучение нормативно– правовой базы (изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года)</p>	сентябрь
2	<p>Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.</p> <p>Портфолио аттестуемого.</p> <p>Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</p>	октябрь
3	Образовательный интенсив «Нестандартные формы урока»	ноябрь
4	Семинар – практикум «Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта»	декабрь
5	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность	январь
6	Практическое занятие «Методика работы с одарёнными детьми»	февраль
7	Круглый стол «Концепция мультипрофильного обучения».	март
8	<p>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</p> <p>Портфолио молодого учителя</p>	апрель

9	Чему научился молодой учитель? Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя»	май
10	Стратегические сессии (формирование профессионально-образовательной траектории через короткие спринты)	В течение года
11	Консультации наставника, коуча (индивидуальное сопровождение и поддержка в продвижении разработанной стратегии)	В течение года