

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

I. Общие сведения

Ф.И.О. автора опыта	Учреждение, в котором работает автор опыта, адрес с индексом	Должность с указанием преподаваемого предмета или выполняемого функционала	Стаж работы в должности
Дробина Вера Анатольевна	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»	Директор МБОУ СОШ № 13	6 лет
Фомина Людмила Александровна	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»	Заместитель директора по научно-методической работе	27 лет

II. Сущностные характеристики опыта

1. Тема педагогического опыта (РПО)	Школа молодого учителя как путь формирования кадрового потенциала МБОУ СОШ № 13
2. Источник изменений (противоречия, новые средства обучения, новые условия образовательной деятельности, др.)	Противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях реализации ФГОС ОО эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.
3. Идея изменений (в чем сущность РПО: в использовании образовательных, коммуникационно-информационных или других технологий, в изменении содержания образования, организации учебного или воспитательного процесса, др.)	Создание педагогического сообщества молодых специалистов и вновь прибывших учителей в рамках Школы молодого учителя способствует их психологической адаптации, формированию профессиональных компетенций и профессиональному росту, что в конечном итоге становится условием формирования кадрового потенциала образовательной организации
4. Концепция изменений (способы, их преимущества перед аналогами и новизна, ограничения, трудоемкость, риски)	Работа с молодыми специалистами и вновь пришедшими учителями – неотъемлемая часть работы МБОУ СОШ № 13 в рамках внутрикорпоративной системы повышения квалификации. Выпускнику педагогического вуза предстоит определенный путь профессионального становления, период адаптации – «вживания» в профессию. Начинающий учитель выполняет те же функции, что и опытный педагог со стажем; к нему предъявляются единые для образовательной организации требования. Ученики и родители не делают скидку на неопытность вчерашнего выпускника вуза. Поэтому возникает противоречие между уровнем теоретической подготовки молодого специалиста в вузе и его практической готовностью к профессиональной педагогической деятельности. От того, как встретят начинающего учителя в образовательной

организации, окажут ли ему методическую и психологическую поддержку во многом зависит, останется ли он работать в школе или предпочтет поменять профессию.

Преимущества. Становление педагога-профессионала происходит благодаря направленности личности, определенной перестройке мотивационной сферы. Существенную помощь в профессиональном становлении молодых педагогов оказывает педагогическое объединение – Школа молодого учителя.

В 2017-2018 г. этому профессиональному сообществу исполнится 15 лет. ШМУ как форма повышения квалификации начинающих педагогов доказала свою эффективность и актуальность.

Актуальность данной формы методического взаимодействия обусловлена следующими обстоятельствами:

1. Образовательная организация реализует государственную политику омоложения педагогических кадров.
2. Педагогический коллектив заинтересован в пополнении высокопрофессиональными кадрами, но в школу приходят учителя, не имеющие опыта работы.
3. Школа находится в непрерывном поиске новых форм повышения профессиональных компетенций.
4. Коллектив профессионалов МБОУ СОШ № 13 накопил ценный педагогический опыт использования современных образовательных технологий, который может быть полезен молодому поколению учителей.
5. Работа с молодыми учителями в рамках ШМУ позволяет сформировать кадровый потенциал.

Цель работы методической службы школы с молодыми педагогами – повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в области теории и практики образования посредством оказания им методической помощи, психолого-педагогической поддержки в период адаптации в условиях нового коллектива.

Задачи:

- 1) удовлетворить потребность молодых и вновь прибывших учителей в непрерывном образовании и оказать им помощь в профессиональной и личностной адаптации;
- 2) способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- 3) помочь молодым учителям в овладении современными подходами в обучении и внедрении передовых педагогических технологий в образовательную деятельность.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом ряда **факторов:**

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми

В этой связи проводятся диагностические процедуры, позволяющие выявить качество теоретической вузовской подготовки по психологии, педагогике и частным методикам; анкетирование, помогающее выявить профессиональные затруднения; карты профессионального роста молодых специалистов.

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Планирование составляется по следующим **направлениям:**

- специфика образовательной организации и профессии учителя;
- обеспечение безопасности жизнедеятельности;
- основные документы в сфере образования;
- формирование портфолио и методической папки учителя;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы по формированию профессиональных компетенций;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию и самообразованию;
- освоение современных образовательных технологий;
- анализ и самоанализ урока;
- формирование активной гражданской позиции;
- контроль над деятельностью молодых специалистов.

Содержание деятельности:

- диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
- инструктажи по технике безопасности и соблюдению норм Сан ПИН;
- планирование и анализ деятельности;
- психологические тренинги по сплочению педагогического сообщества;
- рекомендации о содержании, методах и формах организации образовательного процесса;
- посещение уроков с целью оказания помощи молодым специалистам в организации, повышении эффективности образовательного процесса;
- знакомство с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (ролевые игры, конкурсы, олимпиады, смотры, предметные недели и др.);
- организация мониторинга эффективности деятельности учителей-наставников;
- создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей через наставничество;
- организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
- мастер-классы;
- проведение Декад молодого специалиста.

Наиболее эффективные **формы работы:**

- ✓ практико-ориентированный семинар,
- ✓ мастер-класс,
- ✓ тренинг,
- ✓ открытый урок,
- ✓ «взаимообучение равных» по методике Т. Шаниной,
- ✓ круглый стол,
- ✓ «дебаты» и др.

	<p>На протяжении педагогической деятельности молодой специалист постепенно трансформируется в педагога-мастера поэтапно:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. молодой специалист; II. начинающий педагог; III. учитель, имеющий квалификационную категорию; IV. учитель, имеющий стабильно высокие результаты; V. учитель-участник конкурсов профессионального мастерства; VI. учитель, диссеминирующий свой педагогический опыт; VII. учитель - наставник молодых специалистов. <p>Школой разработана и реализуется система мер по внедрению ценного педагогического опыта, специально подготовлены материалы и имеются кадровые ресурсы, способные реализовать накопленный опыт работы.</p> <p>Трудности: увеличивается нагрузка на учителя в связи с необходимостью готовить мастер-классы, заниматься описанием системы работы, затем компенсируется преимуществами системно-деятельностного подхода, применением современных образовательных технологий обучения.</p> <p>Риски: слабая включенность некоторых педагогов в инновационную деятельность, что преодолимо при постоянном сопровождении и прямой помощи наставника</p>
<p>5. Условия реализации изменений (включая личностно-профессиональные качества педагога и достигнутый им уровень профессионализма)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно правовые: создание нормативно-правовой базы (разработка локальных актов о Школе молодого учителя, о деятельности педагога-наставника, о портфолио, о методической папке учителя, о самообразовании, о методическом дне); - материально-технические: наличие мультимедийных установок, внутришкольной сети, Интернета; - кадровые: аттестация на квалификационную категорию; мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста; - финансовые: осуществление стимулирующих выплат педагогам-наставникам, учителям, транслирующим свой педагогический опыт, молодым специалистам, включающимся в инновационную деятельность образовательного учреждения из компенсационного и стимулирующего фонда; - программно-методические: методические рекомендации начинающему педагогу, алгоритмы использования педагогических приемов, анкеты, диагностические карты
<p>6. Результат изменений</p>	<p>Продвижение участников Школы молодого учителя в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • назначение на должность директора образовательного учреждения (Дробина В. А., Порядина Т. В.); • демонстрация высокого профессионализма на конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> ✓ призеры регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» (Дробина В. А., Марьгина Е. А., Ворожейкина О. В., Гаврилова Н. В., Радаева В. В.); ✓ победители, призер муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» (Дробина В. А.,

	<p>Марыгина Е. А., Севидова Е. В.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ призеры заочных федеральных конкурсов профессионального мастерства (более 40 человек); • активное внедрение в практику ИКТ технологий – участие в учебных сетевых проектах (Осипова А. С., Захарова И. А., Ащеулова М. М., Сикора М. Ю; Шошева А. А., Звягинцева Т. В., Журавлева Е. С., Дорохова Т. А., Марыгина Е. А., Гаранина К. С., Острякова И. А., Симкина О. В.) • оценка профессиональной деятельности педагогическим коллективом, органами управления образованием – получение знака отличия «Почетный работник общего образования РФ». (Дробина В. А., Порядина Т. В.); • диссеминация ценного педагогического опыта на различных социально-значимых событиях, семинарах, конференциях и т.п. <p>2013-2014 уч.г. – открытый районный семинар «Стажировочная площадка молодых специалистов как условие повышения профессиональной компетентности молодых педагогов»;</p> <p>2014-2015 уч.г. – доклад на областной конференции ВКС «Роль педагога в достижении нового образовательного результата»;</p> <p>2015-2016 уч.г. – городской семинар «ШМУ как путь формирования профессиональных компетенций» в рамках Дней науки;</p> <p>2015-2016 – презентация ШМУ на заседании городского клуба «Призвание»;</p> <p>2016-2017 уч.г. – выступление «Опыт реализации программы «Школа раннего развития» на Кузбасской ярмарке «Образование. Карьера»;</p> <p>2016-2017 уч.г. – семинар «Урок – основная форма организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС»;</p> <p>2016г. – городской семинар «Школа молодого учителя как путь формирования профессиональных компетентностей педагогов»</p> <p>2017-2018г. – презентация опыта работы ШМУ на заседании клуба молодых специалистов «Призвание».</p>
<p>7. Публикации представленного педагогического опыта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дробина, В. А. Состояние, проблемы и перспективы развития муниципальной системы образования. Материалы НПК / под общ. ред И. Н. Мисяковой, Н. П. Недоспасовой, Е. А. Нагрелли. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2012. – С. 126 – 130. 2. Иванова, С. В. Управление конфликтами в педагогическом коллективе / https : // dlyapedagoga.ru / 4. Севидова, Е. В. Научился сам – научи другого // Ступени. № 6 (146), 2013. 3. Фомина, Л. А. Деятельность школьных инновационных центров как средство повышения качества образования. Муниципальная система оценки качества образования : состояние, проблемы, перспективы / под ред. Т. Н. Рагозиной, Н. П. Недоспасовой, – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2011. – 116с. 5. Фомина, Л. А. Персональный сайт учителя как средство диссеминации педагогического опыта / Теория и практика педагогической науки в современном мире : традиции, проблемы, инновации. Материалы международной научно- практической конференции. В 2 – ч. Новокузнецк : Издательство Куз ГПА,

2014. – 409 с.

6. Фомина, Л. А. Правовые проблемы предпрофильной подготовки и профильного обучения / Теоретические и практические основы профильного и профессионального самоопределения учащейся молодежи в условиях реформирования общего и профессионального образования РФ. Материалы международной НПК. – Кемерово, 2009

7. Фомина, Л. А. Программа развития внутришкольной системы повышения квалификации как внутрикорпоративная модель развития кадрового потенциала / Модернизация муниципальной системы образования : актуальные проблемы и пути их решения: материалы научно-практической конференции / под. Ред. Е. А. Востриковой. – Новокузнецк : МОУ ДПО ИПК, 2008. – 495с.

8. Фомина, Л. А. Школа СДП как одна из форм внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов / Приоритеты современной образовательной политики : новокузнецкий вектор. Материалы НПК / под ред И. Н. Мисяковой. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2014, – 186с.

9. Чермянина, Т. М. Повышение квалификации педагога как ключевой фигуры реализации государственной образовательной политики / Управление системой оценки качества образования: сборник научных трудов / под ред. Е. В. Бускиной. – Новокузнецк : МОУ ДПО ИПК, 2009. – 118с.

III. Педагогическое эссе

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 13» широко известна в педагогическом сообществе г. Новокузнецка как школа, обеспечивающая условия, способствующие достижению высокого качества образовательной деятельности, образовательных результатов. Отличительной чертой ОО также является стабильность состава педагогического коллектива и высокая квалификация. Учителя школы, имеющей 39 - летний опыт работы, на протяжении многих лет выпускают «стобалльников» на ЕГЭ, участвуют в конкурсах профессионального мастерства, активно диссеминируют ценный педагогический опыт, мотивированы на повышение профессионализма. В тоже время перед администрацией школы стоит проблема привлечения в коллектив молодых учителей. Поиск молодых специалистов ведется различными путями: через целевое привлечение выпускников НФИ КемГУ, обращение к услугам рекламных агентств, сотрудничество с выпускниками школы.

Однако привлечь в школу молодых специалистов – ещё не значит обеспечить коллектив высококвалифицированными кадрами. Начинаящего учителя, получившего в вузе хорошие теоретические знания предмета, необходимо подготовить к практической деятельности.

В процессе поиска наиболее эффективных форм повышения квалификации (в том числе и молодых специалистов) использовались такие формы, как методическое курирование «молодой специалист – заместитель директора», «молодой специалист – учитель-наставник», «взаимообучение равных», «стажировочная площадка», «Школа молодого учителя».

Апробировав различные формы повышения квалификации учителей в рамках образовательного учреждения, пришли к выводу, что Школа молодого учителя дает больше возможностей для внутрикорпоративного повышения уровня профессионализма начинающих педагогов.

В 2017-2018 г. этому профессиональному сообществу исполнится 15 лет. ШМУ как форма повышения квалификации начинающих педагогов доказала свою эффективность и актуальность, поскольку деятельность строится на диагностической основе, учитывает личностные качества вновь приходящих специалистов, основывается на разработке индивидуальной траектории развития каждого учителя, позволяет сочетать индивидуальные и коллективные формы обучения, дает возможность молодым специалистам совершенствоваться в различных направлениях: знание нормативно-правовой базы образования, техники безопасности и Сан ПИН, овладение методикой работы с учетом психо-возрастных особенностей учащихся, освоение современных образовательных технологий, работе с классным коллективом.

Деятельность Школы молодого учителя связана с работой городского профессионального объединения молодых специалистов – клуба «Призвание», однако ШМУ имеет большую практическую направленность. Выбор форм и методов работы с молодыми учителями обусловлен спецификой нашей школы.

Знакомство начинающего учителя с педагогическим коллективом проходит на традиционном педагогическом совете, а процедура посвящения в учителя проводится на первом заседании ШМУ «Понимаешь, мама, я Учитель...». По оценке педагогов, прошедших процедуру посвящения, это – настоящее погружение в профессию. Так, выясняя смысл слова «учитель», мы использовали методический прием «Круги по воде», когда молодые педагоги к каждой из букв слова подбирали прилагательное, обозначающее профессиональную характеристику учителя. Более тесному знакомству участников школы способствует проведение игры «Аквариум», где участники внутреннего круга, старый состав ШМУ задаёт вопросы участникам внешнего круга – молодым специалистам. Ролевая игра «РАФТ» (роль, аудитория, форма, тема) помогает проявить актерские способности педагогов. Считая психологический фактор ключевым, мы много времени отводим коллективному общению, совместным мероприятиям, участию в постановке инсценировок, подготовке к общешкольным мероприятиям. Так, молодые учителя готовят посвящение в молодые педагоги, пишут сценарии выступлений, выступают на педагогических советах и праздниках, участвуют в спортивных соревнованиях и туристических слетах. В 2017 г. молодые педагоги организовали вокальную группу

Методическое сопровождение вхождения молодого специалиста в профессию руководителем ШМУ, заместителем директора, курирующего вопросы организации работы с молодыми специалистами, руководителем методического объединения и учителем-наставником создаёт атмосферу психологического комфорта. Ежегодно издается приказ по школе о закреплении за молодыми специалистами педагога-наставника. В соответствии с локальным актом «Положение о педагоге-наставнике» наставник оказывает методическую помощь, дает советы по составлению рабочих программ, разработке проверочных работ, консультирует, дает открытые уроки сам, посещает и анализирует уроки, заполняет карту профессионального роста молодых специалистов. Существенную роль наставник играет и в профессиональном становлении начинающего учителя, и в его личностном росте. Педагог-наставник личным примером способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Школа молодого учителя воспитывает потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Заседания ШМУ выстраиваются в логике урока системно-деятельностного подхода. Использование приемов педагогических технологий, таких как ТРИЗ (теории решения изобретательских задач), РКМ (развития критического мышления через чтение и письмо), игровой, театрализации, проектной, Кейс-технологии позволяет сделать занятия не только увлекательными, но и полезными с практической точки зрения. Примечателен тот факт, что многие занятия проводят учителя второго года обучения в ШМУ. Хорошо зарекомендовали себя недельные практико-ориентированные семинары, позволяющие погружаться в профессию, апробировать изученные приемы работы. По традиции недели практико-ориентированных семинаров проводятся в период каникул. Одним из ярких событий стал семинар «Аз, буки, веди, глагол, добро...», на котором начинающие учителя получили теоретические сведения по

методике, познакомились с опытом работы ведущих учителей школы, на практике осваивали приемы педтехнологий, участвовали в мастер-классах. Раздаточный и дидактический материал, записи с семинаров, памятки, алгоритмы использования педагогических приемов хранятся в методической папке учителя.

По окончании такой недели руководителем ШМУ, руководителями методических объединений и наставниками организуются декады открытых уроков. Все проводимые мероприятия подробно анализируются. После этого молодые педагоги самостоятельно планируют открытые уроки, проводят и анализируют их. Результатом большой пропедевтической работы становятся нестандартные уроки, освоенные приёмы педагогических технологий, психологический комфорт на уроках.

Посещенные мероприятия фиксируются в специальной тетради взаимопосещения уроков по форме: «дата, учитель, предмет, деятельность учителя, деятельность учащихся, чему научился, подпись посетившего». Для педагогов, имеющих затруднение в планировании и проведении уроков, организуются индивидуальные консультации, совместное планирование урока, составляется расписание, позволяющее посетить уроки коллег.

В течение учебного года молодые учителя, как и весь педагогический коллектив, работают над самообразованием. Темы самообразования согласуются с руководителем МО, а работа по самообразованию контролируется учителем-наставником. При этом мы следим за тем, чтобы индивидуальная траектория молодого специалиста была связана с единой методической темой школы.

Традиционной формой отчета по теме самообразования являются педагогические чтения, к которым молодые специалисты готовят доклады, презентации, видеофрагменты уроков, методические разработки. В день проведения педагогических чтений организуется выставка портфолио начинающих педагогов, которая является не только показателем первых профессиональных достижений, но и свидетельством их кропотливого труда.

Результаты работы ШМУ ежегодно представляются в мае месяце на заседаниях городского клуба «Призвание».

Участники Школы молодого учителя – авторы публикаций и методических разработок, участники учебных сетевых проектов, конференций и ВКС, победители конкурсов профессионального мастерства, кадровый потенциал не только для МБОУ СОШ № 13, но и других образовательных организаций города.

Школой разработана и реализуется система мер по внедрению ценного педагогического опыта, специально подготовлены материалы и имеются кадровые ресурсы, способные реализовать накопленный опыт работы.

«Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

IV. Экспертное заключение

Предполагаемый масштаб и формы распространения изменений

Опыт МБОУ СОШ №13 по созданию Школы молодого учителя, способствующей формированию кадрового потенциала образовательной организации, интересен, воспроизводим и носит инновационный характер. Создание педагогического сообщества молодых специалистов и вновь прибывших учителей в рамках Школы молодого учителя способствует их психологической адаптации, формированию профессиональных компетенций и профессиональному росту молодого учителя.

Авторами результативного педагогического опыта описано большое количество продуктивных методов и форм работы, используемых в рамках деятельности Школы (неделя практико-ориентированных семинаров, мастер-классы, взаимопосещение уроков, ролевая игра «РАФТ» и т.д.). Инновационность данного опыта заключается в том, что все заседания ШМУ выстраиваются в логике урока системно-деятельностного подхода, что позволяет сделать занятия не только интересными, но и полезными с

	<p>методической и практической точки зрения. Это обусловлено тем, что в ходе заседаний молодые педагоги знакомятся с приемами различных педагогических технологий (ТРИЗ, РКМ, Кейс-технологии и т.д.) и учатся применять их на практике.</p> <p>Деятельность ШМУ встроена в систему внутрифирменного повышения квалификации МБОУ СОШ №13, является её неотъемлемой частью и имеет высокую результативность. Участники ШМУ успешно диссеминируют свой педагогический опыт на уровне города и области, являются победителями конкурсов профессионального мастерства, входят в кадровый управленческий резерв города.</p> <p>Представленный опыт может быть использован в деятельности городского профессионального объединения молодых специалистов «Призвание», а также в работе методических служб образовательных организаций.</p>
<p>Состав экспертного совета, контактный телефон, адрес электронной почты, почтовый адрес</p>	<p>Белова Г.М., начальник отдела общего образования КОиН, руководитель экспертного совета.</p> <p>Члены экспертного совета:</p> <p>Нагрелли Е.А., проректор по научно-методической работе МАОУ ДПО ИПК, Бронштейн С.П., начальник научно-методического отдела МАОУ ДПО ИПК, Введенская Л.В., методист научно-методического отдела МАОУ ДПО ИПК, Примм И.Р., заместитель директора по УВР МБНОУ «Гимназия № 17»</p> <p>Контактные данные: 8 (3843) 73-75-54, nmo.ipk@mail.ru 654041, ул. Транспортная, 17, каб. 108</p>