



**УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ**

Юных ленинцев ул., д. 5, город Сочи,  
Краснодарский край, 354000.  
Тел. (8622) 64-00-15, факс (8622) 64-71-88  
E-mail: [sed@sochi.edu.ru](mailto:sed@sochi.edu.ru)  
<http://www.sochi.edu.ru>

Ректору ГБОУ ИРО  
Краснодарского края  
И.А. Никитиной.

25.11.2019 № 01-20/17455

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Об участии в VIII Всекубанском  
Семеновском Слете молодых педагогов Кубани

Уважаемая Инна Алексеевна!

В соответствии с письмом ГБОУ ИРО Краснодарского края от 15.11.2019 № 01-20/3686 «О проведении VIII Всекубанского Семеновского Слета молодых педагогов Кубани» направляем:

1. Список участников Слета от г. – к. Сочи (приложение).
2. Информационная карта автора Проект-программы (прилагается).
3. Проект – программа развития АМПК (прилагается).

Начальник управления

О.Н. Медведева

Приложение  
к письму управления по  
образования и науке  
от 25.11.2019 № 01-20/17455

**Информация**  
**об участниках VIII Всекубанского Семёновского Слёта**  
**от г.- к. Сочи**

Муниципальное образование	Фамилия Имя Отчество	Возраст	Должность	Место работы	Стаж работы	Телефон
Город-курорт Сочи	Кузнецова Альбина Геннадьевна	32	Учитель начальных классов	МОБУ СОШ №57	7	89654823079
Город-курорт Сочи	Григорьян Каринэ Эд- вардовна	33	Учитель начальных классов	МОБУ СОШ №89	4	89388699616
Город-курорт Сочи	Костенко Яна Макси- мовна	25	Воспита- тель	МОБУ СОШ №89	1	89024079698

Начальник управления



О.Н. Медведева

## Программа развития Ассоциации молодых педагогов Кубани

### 1. Общее описание целей и задач, опыта и перспектив реализации мероприятий программы.

В условиях введения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н (далее – профстандарт «Педагог»), вопрос методической компетентности молодых педагогов стоит достаточно остро. По данным российских исследований, только у 15% молодых педагогов в первые три года укрепляется желание работать учителем; у 33% первоначальная привлекательность педагогической профессии претерпевает негативные изменения. Одним из показателей данной проблемы становится тот факт, что только около 10% молодых педагогов со стажем до 5 лет подают документы на прохождение аттестации. Проблема успешной реализации педагогической деятельности молодого педагога связана с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью, происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной специальности. Актуальность данной проблемы связана с необходимостью становления молодого учителя как «педагога», способного решать сложные задачи, стоящие сегодня перед образованием и обеспечивать формирование базовых способностей личности. Вопрос о самореализации в педагогической профессии является определяющим в развитии педагога. Путь молодого педагога начинается с профессиональной адаптации. По мнению В.А. Сластёнина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой:

- адаптация к профессиональной деятельности: её содержанию, целям, средствам, технологии осуществления, режиму и интенсивности деятельности;

- адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам;
- адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу;
- адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неписаным, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям и т.п. в трудовом коллективе;
- адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста.

Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность начального этапа вхождения молодого педагога в образовательную среду.

Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие педагоги в ходе организации учебно-образовательного процесса, показывает, что молодые педагоги:

- с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- неадекватно оценивают свои возможности;
- имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Молодой педагог не всегда умеет определить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения. Многие молодые педагоги испытывают трудности в работе с родителями из-за отсутствия системных знаний по семейному воспитанию, умению привлекать их к совместной работе. И всё же главную трудность молодые педагоги испытывают в установлении психологического контакта с учащимися, как на уроке, так и во внеурочной работе. Так, к наиболее сложным проблемам сами молодые учителя относят трудность мотивировать школьников, воспитывать у них положительное отношение к обучению, формировать познавательный интерес и организовывать познавательную деятельность, осуществлять классное руководство. Сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, мотивации школьников, воспитания положительного отношения к обучению, формирования познавательного интереса, а также дисциплины и порядка на

уроке, оформления школьной документации. К сожалению, как показывает анализ ситуации в образовании, педагоги (а особенно начинающие) не имеют достаточного уровня психологической и технологической готовности к педагогической деятельности. Сегодня существует огромный разрыв между педагогическим знанием и педагогическим действием. С этой точки зрения, актуальность проекта заключается в потребности осуществления адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы менее 5 лет и обусловлена:

- необходимостью формирования активной профессиональной позиции молодого педагога с участием опытных наставников (менторов, коучей, тьюторов), формирования у молодых педагогов профессиональных установок, ценностных ориентаций, общественно значимых интересов;
- необходимостью осуществления методической, психологической и дидактической поддержки в период адаптации молодых педагогов в профессии;
- актуальностью освоения молодыми педагогами технологий, позволяющих поверить в собственные силы, презентовать первые достижения, авторские проекты и программы.

Очевидна необходимость специально организованного профессионального педагогического пространства в Краснодарском крае под руководством опытных наставников, что позволит расширить традиционные формы повышения квалификации педагогов и содействовать адресной целенаправленной работе с педагогами, находящимися на стадии вхождения в профессиональную деятельность. Координатором данной деятельности может стать (является) Ассоциация молодых педагогов Кубани при поддержке ГБОУ ДПО «Институт развития образования Краснодарского края», Министерства образования науки и молодежной политики Краснодарского края совместно с партнерами: ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», «Армавирский государственный педагогический университет».

Планируется организация комплекса ежегодных мероприятий, направленных на адресную методическую поддержку молодых педагогов со стажем работы менее 5 лет, находящихся на стадии вхождения в профессиональную деятельность.

**Концептуальная идея:** системное сопровождение молодых педагогов на этапе вхождения в профессию, которое позволит развить их

профессиональные компетенции, обеспечить их успешную адаптацию в профессии, что в свою очередь, обеспечит качество образования, в соответствии с требованиями Федеральных Государственных Образовательных Стандартов.

Концептуальные положения:

1. Направления комплексной адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет представляют собой систему педагогической, психологической, методической и организационной поддержки молодых педагогов, содействующей становлению их профессиональной позиции и профессионального мастерства в области педагогической деятельности.
2. Образовательный процесс в рамках реализации представленных мероприятий направлен на развитие способностей к ведению профессиональной деятельности, повышение уровня профессионального мастерства молодых педагогов, и формирование профессиональной позиции педагога.
3. Принципы формирования профессиональных качеств и адресной методической поддержки молодых педагогов соответствуют государственной образовательной политике и обеспечивают развитие человеческого потенциала.

## **2. Описание комплекса работ по реализации мероприятий программы**

### **2.1. Организационная модель программы.**

Модель проекта адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет «Молодые педагоги» основана на партнерских взаимоотношениях образовательных организаций, муниципалитетов, образовательных и инновационных площадок. За каждым молодым педагогом закрепляется наставник (ментор, коуч, тьютор), который участвует в выявлении профессиональных дефицитов, формировании индивидуального плана саморазвития педагога, оказывает методическую поддержку и консультирует педагога в рамках программы. Создается интернет-площадка для общения между участниками проекта. В процессе реализации проекта и оказания реальной помощи молодым педагогам посредством организации их участия в тренингах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства происходит становление профессиональной

позиции молодого педагога. Данные мероприятия, под непосредственным руководством наставников являются основой программы.

## **2.2. Состав работ в рамках реализации программы**

1. «Школа молодых педагогов» (в период осенних каникул – очный модуль) на базе ИРО.

Цель: мотивация молодых педагогов, освоение навыков проектной, разработческой деятельности и презентации опыта своей работы. Мероприятия: семинары-погружения, дистанционные обучающие модули и мероприятия, организованные для молодых педагогов на базе ИРО. Предполагается участие педагогов как в обязательных мероприятиях (тренинги по формированию профессиональной позиции и разработке педагогических проектов, уроков, внеурочных мероприятий и классных часов), так и семинары по заявкам участников. Данный этап проводится как с использованием заочной формы, так и с участием молодых педагогов в очных тренингах. Целесообразно разработать дистанционный модуль, который будет содержать пакет рекомендаций, функционально достаточный для начала профессиональной деятельности молодого педагога (начиная с требований к ведению педагогической документации, заканчивая рекомендациями по использованию разных видов и форм контроля, по организации воспитательных мероприятий и т.п.). Зачисление в Школу молодых педагогов предваряется входной диагностикой, позволяющей выявить профессиональные затруднения каждого начинающего специалиста в конкретной области и выстраивать дальнейшее обучение с погружением в область выявленных затруднений с целью их разрешения. Разработка проектов, уроков, внеурочных мероприятий, классных часов и т.п. строится по принципу наполнения банка методических разработок педагогов в рамках «Календаря образовательных событий».

2. Организация дистанционной консультационной площадки (ДКП) на интернет-ресурсе ИРО.

Цель: своевременная адресная компенсация профессиональных информационных дефицитов молодых педагогов.

Мероприятия: разработка регламента ДКП, определение модераторов (как минимум – по одному от каждой ТМС), запуск интернет-площадки, мониторинг эффективности.

Предполагается, что любой молодой педагог может в режиме онлайн задать вопрос, который будет перенаправляться на модераторов. Модераторы с помощью профильных специалистов ТМС (а при необходимости привлекая специалистов УОН, или опытных педагогов) готовят развернутый ответ, который в ряде случаев может выглядеть как методические рекомендации. Принципиально, что на вопрос готовят ответ все ТМС края – таким образом возможно не только набрать основательную базу методических рекомендаций, но и реализовать задачи непрерывного развития специалистов ТМС.

### 3. Конкурс «Педагогический дебют».

Цель: формирование профессиональной педагогической позиции и рефлексия профессиональных достижений в результате участия в проекте. Мероприятия этапа проводятся для молодых педагогов и молодыми педагогами на базе образовательных организаций, имеющих статус краевой инновационной площадки.

Несомненно, что конкурс необходимо продолжать. Но есть два предложения по его совершенствованию:

- Ввести номинацию «Молодой педагог ДОО».
- Ввести в конкурсную программу испытание, в котором конкурсант проводит образовательную деятельность с детьми.

### 4. «Проба пера» / «Первые шаги» / «У меня это хорошо получается»

Цель: презентация успешных методических находок молодых педагогов профессиональному сообществу.

Предполагается, что на интернет-ресурсе ИРО будут выставляться наиболее успешные методические разработки молодых педагогов, получившие положительную рецензию ТМС. Возможно организация интернет-голосования.

*Таким образом, для реализации предлагаемых инициатив необходим отдельный раздел на интернет -ресурсе ИРО, который будет содержать несколько вкладок: теоретический материал дистанционного курса «Школы молодых педагогов», ДКП – дистанционная консультационная площадка, методическая копилка «Проба пера» / «Первые шаги» / «У меня это хорошо получается».*



### **3. Участники реализации комплекса работ по программе**

Сетевым координатором проекта выступает Ассоциация молодых педагогов Кубани. Содержательным куратором проекта, разработчиком информационно-обучающих модулей предлагается ИРО, которое в части дистанционного консультирования и рецензирования материалов молодых педагогов делегирует полномочия территориальным методическим службам (ТМС). Кроме того, предусмотрено привлечение общеобразовательных организаций, имеющих высокие рейтинги в своих муниципальных образованиях и в крае, стабильно высокие результаты в образовательной подготовке обучающихся и качестве их обучения.

### **4. Ожидаемые результаты:**

1. Создание системного продукта по адресной методической поддержке молодых педагогов:

- разработка и апробирование модели научно-методической адресной поддержки профессионального саморазвития молодых учителей;
- разработка модели взаимодействия молодого педагога и его персонального учителя-наставника;
- создание интернет-ресурса по сопровождению молодых педагогов:

2. Востребованность дальнейшей реализации настоящего проекта со стороны молодых педагогов края и их работодателей.

Механизмом реализации заявленных изменений является изменение форм повышения квалификации педагогов. Это послужит основой необратимости предполагаемых системных изменений и проявится в формировании у молодых педагогов способности и готовности к ведению учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями, заложенными в ФГОС.