

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Центр образования «Альянс»
665340, Иркутская область, Куйтунский район,
п. Харик, ул. Ленина, 14
тел.: 8(39536)94178, e-mail: aljans.69@mail.ru, сайт: [htt://alyns.edukuitun.ru](http://alyns.edukuitun.ru)

Утверждаю



Мачихо Н.В.

приказ от 01.09.2022 г. №101

ПРОГРАММА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

п.Харик, 2022 г.

Паспорт программы

| | | |
|-----|----------------------------------|--|
| 1. | Полное наименование программы | Программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» |
| 2. | Название учреждения | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение центр образования «Альянс» п.Харик |
| 3. | Руководитель | Мачихо Наталья Васильевна – директор |
| 4. | Адрес учреждения | (665340), Российская Федерация, Иркутская область, Куйтунский район, п. Харик, ул. Ленина, 14 |
| 5. | Телефон, факс, электронный адрес | Телефон/факс: 8(39536)94178 Электронный адрес: aljans.69@mail.ru |
| 6. | Сроки реализации программы | 2022 - 2025 гг. |
| 7. | Этапы реализации программы | 1 этап – диагностический 1 этап – самостоятельный творческий поиск 2 этап – оценочно-рефлексивный |
| 8. | Цель программы | Создание условий для самореализации молодых специалистов, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе, через посещение уроков учителей стажистов, семинаров, курсы повышения квалификации. |
| 9. | Задачи программы | <ul style="list-style-type: none"> - Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, через консультации, посещение уроков, методические семинары; - Способствовать формированию у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, через участие в конкурсах, семинарах, конференциях; - Способствовать формированию умения применять полученные знания на практике. |
| 10. | Ожидаемые результаты | <ul style="list-style-type: none"> - Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; - Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения; - Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу; - Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях. |

Пояснительная записка

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого- педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и форсированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет знания, полученные в ВУЗе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, ненашедших себя в выбранной профессии.

Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач. Не случайно к вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи:

Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, М.И. Педаяс, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др.

Цель программы: Создание для молодых специалистов условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

- Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, через консультации, посещение уроков, методические семинары;

- Способствовать формированию у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, через участие в конкурсах, семинарах, конференциях;

- Способствовать формированию умения применять полученные знания на практике.

Этапы реализации:

– 1 этап – диагностический;

– 2 этап – самостоятельный творческий поиск;

– 3 этап – оценочно-рефлексивный.

I этап (1 год работы)**Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»**

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок | Ответственные |
|----|--|---|----------------|---|
| 1. | Знакомство с учителем. | 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> ● собеседование с молодым специалистом; ● знакомство с традициями школы; ● выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. 5. Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора | до 10 сентября | Зам. Директора по МР |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Занятие 1. Ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся, инструктажей); Изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства просвещения, министерства образования Иркутской области, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе и др. | до 25 сентября | Зам. Директора по МР |
| 3. | Современный урок. | Занятие 2. Методика планирования урока; <ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к уроку. 2. Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение 3. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 4. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. | до 20 октября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 4. | Современный урок. Требования к организации. | Занятие 3. Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). Виды диагностики результатов обученности <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. | до 25 ноября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 5. | Контроль знаний, умений, навыков учащихся. | Занятие 4. Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация мониторинговых исследований: образцы | до 10 декабря | Зам. Директора по МР, педагог наставник |

| | | | | |
|----|---|--|----------------|---|
| | Виды контроля. | составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 2. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. | | |
| 6. | Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке. | Занятие 5 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 2. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; | до 20 февраля | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 7. | Самообразование молодого учителя | Занятие 6 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год; схема плана работы над методической темой (программа саморазвития); 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста. | до 20 апреля | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 8. | Отчёт по теме самообразования | 1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. 3. Портфолио учителя. | до 30 мая | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 9. | Мониторинг | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года | Зам. Директора по МР, педагог наставник |

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок | Ответственные |
|----|--|--|----------------|--|
| 1. | Реализация программы «Школы молодого специалиста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | до 30 августа | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Занятие 1 Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | до 10 сентября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 3. | Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся. | Занятие 2 1. 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). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания. | до 05 октября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 4. | Современные образовательные технологии | Занятие 3 Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии» | до 10 декабря | Зам. Директора по МР, МО гуманитарного цикла |

| | | | | |
|----|---|---|----------------|---|
| 5. | Основы целеполагания урока. Самоанализ урока. | Знятие 4 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программасамонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. | до 30 января | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 6. | Анализ урока | Знятие 5 Совместный анализ урока учителем наставником | до 27 марта | Педагог наставник |
| 7. | Методическая выставка достижений молодого учителя | Динамика роста профессионализма молодого учителя: • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. | до 30 мая | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 8. | мониторинг | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года | Зам. Директора по МР, педагог наставник |

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок | Ответственные |
|----|---|---|----------------|---|
| 1. | Реализация программы «Школы молодого специалиста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | до 30 августа | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Занятие 1 Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | до 10 сентября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 3. | Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников | Занятие 2 1. Изучение нормативных документов 2. Портфолио аттестуемого | до 25 октября | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 4. | Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий | Занятие 3 1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. ЭОР в учебной деятельности. Создание программного продукта. | до 10 декабря | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 5. | Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одаренными детьми. | Занятие 4 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Организация проектной деятельности учащихся. | до 27 февраля | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 6. | Профориентация | Занятие 5 Проектирование индивидуальной траектории развития учащегося | до 28 апреля | Зам. Директора по МР, педагог наставник |

| | | | | |
|----|--|---|----------------|---|
| 7. | Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы «Школы наставничества»: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности». | до 30 мая | Зам. Директора по МР, педагог наставник |
| 8. | мониторинг | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года | Зам. Директора по МР, педагог наставник |

Для успешной реализации теоретических знаний на практике молодому специалисту предстоит овладеть целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса. Содержание этих компетентностей отражено в таблице.

Система профессиональных компетентностей учителя

| Компетентность | Содержание компетентности |
|---|---|
| Предметно-методологическая компетентность. | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. |
| Психолого-педагогическая компетентность. | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика. |
| Компетентность в области валеологии образовательного процесса. | Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья. |
| Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса. | Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования. |
| Коммуникативная компетентность. | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «учитель-ученик» |
| Компетентность в области управления системой «учитель-ученик». | Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса). |
| Исследовательская компетентность. | Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций. |
| Компетентность в сфере трансляции собственного опыта. | Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах). |
| Акмеологическая компетентность. | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |

Для успешного формирования профессиональной компетентности программой предусмотрен комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических

находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности. Работа Школы молодого педагога направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;
- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями обучающихся;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала. -психологической адаптации молодого педагога.

Также целью развития и совершенствования профессиональной компетентности за молодыми педагогами закрепляются опытные педагоги-наставники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении, имеющие богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности, обладающие способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школе.

Работа с молодыми специалистами строится с учётом трёх аспектов их деятельности, позволяющих реализовывать необходимость эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений - учителями, обучающимися, родителями. Перечень наиболее востребованных знаний и умений для успешности решения данного вопроса представляем в таблице:

| I. Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега» | |
|--|--|
| Знания: | Умения: |
| <ul style="list-style-type: none"> - этапы адаптации молодогоспециалиста; – ступени профессионального мастерства; – имидж педагога; – общение и виды общения; – речевая культура педагога; – понятие стресса; – пути преодоления стрессовых ситуаций. | <ul style="list-style-type: none"> – организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; – планирование работы по самообразованию; – тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; – умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; – преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций. |
| II. Установление взаимоотношений «молодой специалист - ребёнок» | |
| Знания: | Умения: |
| <ul style="list-style-type: none"> - технология предъявления требования; – педагогическая оценка в её современной модификации; – создание ситуации успеха. | грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода. |
| «Установление взаимоотношений «молодой специалист - родитель» | |
| Знания: | Умения: |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями; – пути решения конфликтных ситуаций с родителями; – стили воспитания в семье. | <ul style="list-style-type: none"> находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; – строить беседу с родителями; – разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй. |
|--|---|

В МКОУ ЦО «Альянс» п. Харик процесс наставничества затрагивает интересы всех субъектов взаимодействия: обучаемого молодого специалиста, самого наставника и организации - работодателя:



Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников выделяем четыре этапа:

Первый этап. Организация наставничества, разработка, рассмотрение и утверждение Положения о наставничестве. (Приложение 1).

Второй этап. Анкетирование молодых учителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности. (Приложение 2,3).

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования. Определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 2). Цели анкетирования: выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы; выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы.

Наиболее удачными, по мнению молодых учителей, являются следующие направления методической работы: знакомство с теорией формирования положительной мотивации к обучению (семинары и круглые столы); обмен имеющимся опытом по данной теме; методические недели уровней образования.

Третий этап. Составление и реализация перспективного плана работы учителей - наставников.

Четвёртый этап: отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В целях обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, росту профессионального самоопределения и самореализации, овладения современными образовательными технологиями целесообразно использовать следующие формы работы с молодыми специалистами (Приложение 4.):

1. **Коллективная:** Педагогический совет, Методические семинары, Заседание микрогруппы, «Круглый стол», Педагогические мастерские, заседание предметных МО, «День молодого учителя» (творческие отчёты).

2. **Групповая:** Групповое консультирование; Групповые дискуссии; Обзор педагогической литературы; Проблемно - деловые игры; Психологические тренинги; Просмотр видеофильмов отснятых уроков.

3. **Индивидуальная:** Индивидуальные консультации; Практические занятия (мастер - классы, открытые уроки, посещение занятий, проведение фрагментов уроков и внеклассных мероприятий, проектирование этапов урока, составление планов - конспектов урока, классного часа, родительского собрания, разработка рабочих программ и календарно - тематического планирования и др.).

Планируемые результаты реализации Программы:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.

АНКЕТА
для молодых педагогов (итоги первого года работы)

1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?

- в календарно-тематическом планировании
 - проведении уроков
 - проведении внеклассных мероприятий
 - общении с коллегами, администрацией
 - общении с учащимися, их родителями
 - другое (допишите)
- _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию образовательных результатов учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- методическим неделям уровней образования
- предметным МО
- школе наставничества
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- методы формирования положительной мотивации к обучению
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

АНКЕТА для изучения трудностей в работе молодого специалиста

| № п/п | Аспект педагогической деятельности | Степень затруднения | | | |
|-------|---|---------------------|---------|---------|-----------------|
| | | Очень сильная | Сильная | Средняя | Нет затруднений |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Тематическое планирование | | | | |
| 2. | Поурочное планирование | | | | |
| 3. | Овладение содержанием новых программ и учебников | | | | |
| 4. | Умение поставить цели урока | | | | |
| 5. | Умение отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью. | | | | |
| 6. | Использование разнообразных эффективных форм обучения | | | | |
| 7. | Использование элементов современных педагогических технологий | | | | |
| 8. | Проведение <i>практических работ</i> , предусмотренных программой | | | | |
| 9. | Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении | | | | |
| 10. | Организация разноуровневой и индивидуальной работы учащимися | | | | |
| 11. | Использование межпредметных связей | | | | |
| 12. | Владение диагностическими методами и инструментарием | | | | |
| 13. | Учет и оценка учебных достижений | | | | |
| 14. | Работа с одаренными детьми | | | | |
| 15. | Работа с неуспевающими | | | | |
| 16. | Обеспечение дисциплины и активного внимания на уроке | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 17. | Умение провести самоанализ урока | | | | |
| 18. | Умение провести анализ урока другого учителя | | | | |
| 19. | Организация внеклассной работы по предмету | | | | |
| 20. | Развитие интереса к предмету, потребностей к знаниям | | | | |
| 21. | Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства | | | | |
| 22. | Описание собственного опыта работы | | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ И НАСТАВНИКУ МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ:

МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ:

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.

3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

6. Комментируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

НАСТАВНИКУ:

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.

2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.

3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия,

тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

1) 9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

1. «КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА»

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

2. «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ»

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

3. «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СЕМИНАР»

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому

процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Учителям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни школы, ее традициях и текущей воспитательной работе.

5. «КРУГЛЫЙ СТОЛ»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

6. «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ»

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

7. «ДЕНЬ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы в специально отведенный для этого день. В школах обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)