

Программа «Школы молодого учителя»

1. Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

2. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

3. Планируемые результаты Программы:

- 1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- 2) совершенствование системы методической работы;
- 3) повышение качества образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с детьми;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

5. Организация работы по программе:

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

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы информационно-методического центра включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности

План работы с молодыми специалистами

№	Тема	Сроки	Ответственные
1	Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста. Правила оформления классного журнала, дневников учащихся.	Сентябрь, в течение года	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
2	Занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана»	Сентябрь	Зам. директора по УВР
3	Определение тем самообразования. Заседание «Современный урок. Типы уроков» Занятие «Советы молодому учителю при подготовке к уроку (алгоритм действий)»	Октябрь Октябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР
4	Посещение уроков молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Затруднения учителей в подготовке современного урока»	В течение года	Зам. директора по УВР Учителя-предметники
5	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей Занятие «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем»	Декабрь, февраль, апрель Декабрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР
6	Заседание «Как провести самоанализ урока?» Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями-предметниками	Сентябрь В течение года	Зам. директора по УВР
7	Подведение итогов 1 полугодия.	Декабрь	Зам. директора по УВР
8	Заседание «Нестандартные уроки в начальных и средних классах школы»	Февраль	Руководитель ШМО
9	Заседание «Индивидуальный подход на уроках, работа в группах»	Март	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
10	Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию	Май	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
11	Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов.	Май	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО

учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя (приложение 2);
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация школы или учитель-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

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 (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

На данном этапе наставники использовали информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

На "контрольно-оценочном" этапе эксперимента усилия наставников были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогами-наставниками были тщательно подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов снятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастерклассы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходило на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого оказалось недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применили комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастерклассы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)

2. Цели и задачи

Цели и задачи педагогической деятельности учителя определяются содержанием образования, требованиями к результатам обучения и воспитания обучающихся в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта общего образования, образовательными программами образовательных организаций, реализующих основное общее образование, и учебными программами, учебными материалами, используемыми в образовательных организациях, реализующих основное общее образование.

3. Педагогические технологии

- 1) личностно-ориентированный подход к обучению и воспитанию;
- 2) коммуникативные технологии;
- 3) информационные технологии;
- 4) проектная технология;

4. Диагностика и оценка результатов

- 1) диагностика уровня знаний, умений и навыков обучающихся;
- 2) диагностика уровня сформированности личностных качеств обучающихся;
- 3) диагностика уровня сформированности коммуникативных навыков обучающихся;
- 4) диагностика уровня сформированности информационных навыков обучающихся;
- 5) диагностика уровня сформированности проектных навыков обучающихся;
- 6) диагностика уровня сформированности навыков самостоятельного обучения;
- 7) диагностика уровня сформированности навыков сотрудничества;
- 8) диагностика уровня сформированности навыков работы в команде.

5. Методы и формы работы

Методы и формы работы учителя определяются содержанием образования, требованиями к результатам обучения и воспитания обучающихся в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта общего образования, образовательными программами образовательных организаций, реализующих основное общее образование, и учебными программами, учебными материалами, используемыми в образовательных организациях, реализующих основное общее образование.

Методы и формы работы учителя должны обеспечивать:

- создание благоприятных условий для успешного обучения;
- развитие познавательных интересов, познавательной активности учащихся;
- формирование практических навыков и умений учащихся;
- формирование навыков самостоятельного обучения;
- формирование навыков сотрудничества;
- формирование навыков работы в команде;
- формирование навыков проектной деятельности;
- формирование навыков информационных технологий;
- формирование навыков коммуникативных навыков;
- формирование навыков личностных качеств;
- формирование навыков диагностики уровня знаний, умений и навыков обучающихся;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности личностных качеств обучающихся;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности коммуникативных навыков обучающихся;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности информационных навыков обучающихся;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности проектных навыков обучающихся;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности навыков самостоятельного обучения;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности навыков сотрудничества;
- формирование навыков диагностики уровня сформированности навыков работы в команде.

С целью реализации педагогической деятельности учителя проводятся следующие мероприятия:

- диагностика уровня знаний, умений и навыков обучающихся;
- диагностика уровня сформированности личностных качеств обучающихся;
- диагностика уровня сформированности коммуникативных навыков обучающихся;
- диагностика уровня сформированности информационных навыков обучающихся;
- диагностика уровня сформированности проектных навыков обучающихся;
- диагностика уровня сформированности навыков самостоятельного обучения;
- диагностика уровня сформированности навыков сотрудничества;
- диагностика уровня сформированности навыков работы в команде.