

Паспорт программы
«Школа молодого педагога»

1.	Полное наименование программы	Программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»
2.	Название учреждения	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Заклинская средняя общеобразовательная школа»
3.	Руководитель	Токмакова Лариса Александровна - директор
4.	Адрес учреждения	188270 РФ Ленинградская область, Лужский район, д. Заклинье, ул. Новая д.36
5.	Телефон, факс, электронный адрес	Телефон: 881372 69138 Тел./факс: (8-81372) 69-138 Электронный адрес:
6.	Сроки реализации программы	2019 - 2024 гг.
7.	Этапы реализации программы	1 этап – диагностический 2 этап – самостоятельный творческий поиск 3 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.
9.	Задачи программы	1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 2. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта. 3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
10.	Ожидаемые результаты	1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста. 2. Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы. 3. Сформированность профессиональных приоритетов и потребности в профессиональном развитии у молодых педагогов. 4. Повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.

--	--	--

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.

Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Приоритетного национального проекта «Образование».

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 сформированности 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, не нашедших 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: Альберт А., 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. Слостенин, А.И. Ходаков и др.

2.1. Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость

и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

2.2. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно- воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

2.3. Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- ☞ формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- ☞ развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- ☞ содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- ☞ согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- ☞ помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- ☞ практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- ☞ развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные

- результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- ☞ проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

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

Задачи программы:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
2. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно- воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта.
3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

1 этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
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. 	Август, сентябрь

		<ol style="list-style-type: none"> 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 	П
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, 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, документы НОТ. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. 4. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста 	сентябрь
3.	Современный урок. Требования к организации.	<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. <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»*.</i></p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<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. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления 	Декабрь

		<p>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</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум</i> «Организация дифференцированного подхода к учащимся»*</p>	
6.	<p>Эмоциональная Устойчивость учителя. Функция общения на уроке.</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»*</i></p>	февраль
7.	<p>Самообразование учителя – лучшее обучение.</p>	<p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
8.	<p>Бенефис молодого учителя.</p>	<p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчет учителя-наставника. Предоставление Портфолио учителя.</p>	май
9.		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в</p>	В течение года

		общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	
--	--	--	--

**Тематика мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов*

2 этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск».

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»*</i></p> <p><i>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»*</i></p>	Ноябрь – Декабрь
5.	Основы целеполагания урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания	Январь – Февраль

	Самоанализ урока.	урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	
6.	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
7.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая • представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»*</i> .	Апрель– Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

**Тематика мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов*

3 этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии».

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

	документации		
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
6.	Предпрофильное обучение. Профорентация.	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3. Организация работы учителя заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
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 карьерных перспектив молодого учителя. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых	В течение года

		рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	
--	--	--	--

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.

<p>Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.</p>	<p>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.</p>
<p>Коммуникативная компетентность.</p>	<p>Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”</p>
<p>Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.</p>	<p>Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).</p>
<p>Исследовательская компетентность.</p>	<p>Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.</p>
<p>Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.</p>	<p>Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).</p>
<p>Акмеологическая компетентность.</p>	<p>Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления формы деятельности для профессионального роста.</p>

Для успешного формирования профессиональной компетентности программой предусмотрены 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:

№ п/п	Молодой специалист			Наставник		
	Ф. И. О.	Класс/ предмет	Образование	Ф. И. О.	Стаж	Квалификационная категория
	Сидоренко А.А.	3а	высшее	Павлова С.Н.	35	высшая
	Суворова Е.А.	4б	высшее	Катышева Л.А.	38	высшая
	Суворов С.А.	Физ-ра , биология	Средне-профессиональное	Родионова И.Н.	37	высшая
	Суворова Н.С.	Физ-ра	высшее	Резакова А.А.	36	высшая
	Цветинский И.А.	Физ-ра	Средне-профессиональное	Токмакова Л.А.	25	первая

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 молодого специалиста; - 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;

	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода.
<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.
«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 МОУ «Заклинская средняя школа» 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 (программа), планов работы учителей - наставников.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ с молодыми педагогами в МОУ «Заклинская средняя школа»

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Час общения "Расскажи о себе" • Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом • Закрепление наставников • Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса • Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов • Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий 	<p>Администрация школы</p> <p>Директор школы</p> <p>Руководители методических объединений</p> <p>Зам. директора по УВР, председатель профкома</p> <p>Зам. директора по МР</p>

Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя" • Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы • Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" • Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе" 	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Зам. директора по МР</p>
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" • Семинар-практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников" 	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Зам. директора по МР</p>
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация "Современный урок: структура и конструирование" • Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ 	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Педагоги-наставники</p>
Январь	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" • Мастер-классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" 	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Зам. директора по МР</p>
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков у молодых специалистов • Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" • Обзор периодической педагогической печати 	<p>Педагоги-наставники</p> <p>Зам. директора по УВР</p> <p>Зав. школьн ой библиотекой</p>
Март	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков) • "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций 	<p>Зам. директора по УВР, Зам. директора по МР</p>
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" • Час психолога 	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Педагоги-психологи</p>
Май	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя 	<p>Директор школы</p> <p>Зам. директора по УВР, педагоги-наставники.</p>

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в «Школе наставничества».	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Как проведет эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	ноябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в «Школе наставничества».	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля	Октябрь

	общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	
Как проведет и эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идет детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	ноябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в «Школе наставничества».	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация.	Совет «бывалого».	Октябрь
Копилка интересных уроков.	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Как обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	Апрель

Аттестация. Требования	Изучение нормативных документов Портфолио аттестуемого учителя	Ноябрь-декабрь Март-апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика учеников	Методика проведения обследования	Май

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.):

- Коллективная:** Педагогический совет, Методические семинары, Заседание микрогруппы, «Круглый стол», Педагогические мастерские, заседание предметных МО, «День молодого учителя» (творческие отчёты).
- Групповая:** Групповое консультирование; Групповые дискуссии; Обзор педагогической литературы; Проблемно - деловые игры; Психологические тренинги; Просмотр видеofilьмов отснятых уроков.
- 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.).

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Особенно важным в становлении молодого учителя как профессионала следует считать проведение открытых уроков, участие в методических семинарах в рамках методических предметных недель, городских мероприятий.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет 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.

Планируемые результаты реализации Программы:

- Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы.
- Сформированность профессиональных приоритетов и потребности в профессиональном развитии у молодых педагогов.
- Повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.

Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Владение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Организация работы по программе:

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

Используемая литература:

1. Директор школы - тема "Он улетел и не обещал вернуться..." (№ 8, 2010г. стр.4);
2. Инновации в образовании - тема "Особенности развития интегративных тенденций в Российском спец. образовании (Интегративное, инклюзивное обучение)" (№ 8, 2010г. стр.4);
3. Методист - тема "Адаптация молодых специалистов в учреждениях дополнительного образования" (№ 5, 2010г. стр.41);
4. Методист - тема "Кейс-технология в работе с молодыми специалистами" (№ 5, 2010г. стр.51);
5. Народное образование - тема "Есть ли правовой статус у молодого специалиста?" (№ 2, 2010г. стр.132);
6. Национальный проект "Образование" - тема "О реализации программы "Школа начинающего учителя как способ оптимизации процесса вхождения в профессию" (№ 3, 2010г. стр.17);
7. Начальная школа + до и после - "О подготовке будущего учителя к духовно-нравственному воспитанию личности" (№ 9, 2010г. стр.10);
8. Педагогика - тема "Этико-педагогический подход к формированию ценностных ориентаций будущего учителя и принципы его реализации" (№ 6, 2010г. стр.15);
9. Справочник руководителя образовательного учреждения - тема статьи "Адаптация начинающего педагога" (№ 5, 2010г. стр. 54);

**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
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

АНКЕТА для изучения трудностей в работе молодого специалиста

№ п\п	Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
		Очень сильная	Сильна	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 с 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				

**ПАМЯТКА МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ И НАСТАВНИКУ
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 выработать собственный педагогический почерк.

Семь золотых правил для учителя.

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Заповеди молодому учителю.

1. Окупись в свою работу и тогда ничто не мешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ученика.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.
9. Будь для ученика не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

Памятка начинающему учителю.

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.
4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.
5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.
8. Комментируя оценки знаний старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.

9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.
10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

Советы опытных коллег молодому учителю.

1. Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов удоски, на столе, чисто ли в классе.
2. Рационально используйте каждую минуту урока.
3. Объясните ученикам цель, задачи, урока.
4. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
5. Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше если её исправят учащиеся.
6. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше писать, решать примеры, творить.
7. На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
8. Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
9. Обращайте внимание на воспитательные аспекты урока: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
10. Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
11. Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие.
12. Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
13. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

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.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

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. ВЕЧЕРА ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут

полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

6.«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».

7.ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые 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.

8. «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.