

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Школа-сад №7»**

Утверждена приказом
МБОУ ЦО «Школа-сад № 7»
от 30.08.2021 г. № 814

ПРОГРАММА
Работы с молодыми специалистами
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

Ханты-Мансийск
2021 г.

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4 - 5
3. Этапы реализации программы	5 - 19
4. Модель наставничества для молодых педагогов	19 - 23
5. Планируемые результаты реализации Программы	23
6. Приложение 4. Памятка учителю	24
7. Приложение 5. Анкета для молодых педагогов	25 – 27
8. Приложение 6. Наказ молодому педагогу	28
9. Приложение 7. Советы молодому учителю при подготовке к урокам ..	29

Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»
2	Название учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Центр образования «Школа – сад № 7»
3	Руководитель	Букренева Ксения Геннадьевна – директор
4	Адрес учреждения	(628007), Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, г. Ханты-Мансийск, ул. Строителей, д. 90б
5	Телефон, факс, электронный адрес	Тел./факс: (3467) 92-66-01, 92-66-02 Электронный адрес: School7.hm@yandex.ru
6	Сроки реализации программы	2021 - 2024 гг.
7	Этапы реализации программы	1 этап – диагностический 2 этап – самостоятельный творческий поиск 3 этап – оценочно-рефлексивный
8	Цель программы	Оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний необходимых для педагогической деятельности, повышение их педагогического мастерства.
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. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению. 4. Формировать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний. 5. 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.

Легко правильно следовать за тем,
кто правильно идет впереди.

Я. А. Коменский

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», Приоритетного национального проекта «Образование», реализации государственной программы ХМАО-Югры «Развитие образования в ХМАО-Югре на 2018-2025 гг.»

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. Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.И. Ходаков и др. др.

Цель программы работы с молодыми специалистами: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний необходимых для педагогической деятельности, повышение их педагогического мастерства.

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. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
4. Формировать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы;
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;
- Посещение уроков молодых специалистов;
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика;
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Этапы реализации Программы

- 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
1.	Знакомство с учителем.	<p>1. Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставников. <p>2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.</p> <p>3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</p> <p>4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</p> <p>5. Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора школы.</p>	август, сентябрь
2.	Изучение нормативно правовой базы. Ведение документации	<p>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.</p> <p>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</p> <p>3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.</p> <p>4. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста</p>	сентябрь
3.	Посвящение в учителя	<p>1. Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя.</p>	октябрь
4.	Современный урок. Требования в соответствии с ФГОС	<p>1. Методические требования к уроку.</p> <p>2. Посещение уроков опытных педагогов, анализ посещенных уроков.</p> <p>3. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</p> <p>4. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>5. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>6. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</p> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока».</i></p>	октябрь- ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<p>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p>	декабрь

		<p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы 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</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся».</i></p>	
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	<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>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций».</p>	февраль
7.	Самообразование учителя - лучшее обучение.	<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.	Бенефис молодого учителя.	<p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p>Предоставление Портфолио учителя.</p>	май
9.	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.		в течение года

Тематика изучения вопросов, мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов.

II этап (2 год работы)
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	1. Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	2. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	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	<i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии». <i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата».	ноябрь – декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения 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.	январь – февраль
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: - открытые уроки; - выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; - методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); - 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 изучения вопросов, мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов.

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	1. Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации .	1. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 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	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.	февраль – март

	работы с одарёнными детьми.	Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	
6.	Предпрофильное обучение. Профориентация.	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	апрель
7.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы: «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя» (по выбору) 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

Тематика изучения вопросов, мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов.

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).

	<p>Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий.</p> <p>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>Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащиеся средствами предмета.</p> <p>Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.</p>
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, результаты работы по теме самообразования.

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.

Молодые учителя обязаны:

1. Регулярно посещать занятия ШМП.
2. Участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП.
3. Систематически повышать уровень своей квалификации.

Ежегодно на основе программы работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» составляется план работы с молодыми специалистами, определяется список педагогов, работающих соответственно 1, 2, 3 год по соответствующей форме (приложение 1). Также целью развития и совершенствования профессиональной компетентности за молодыми педагогами ежегодно 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, мастерством (приложение 2).

Приложение 1

Молодые специалисты

№	Ф.И.О. молодого специалиста	Преподаваемый предмет	Где, когда и какое ОУ закончил	Нагрузка (классы)
Молодые специалисты первого года обучения				
1				
2				
...				
Молодые специалисты второго года обучения				
1				
2				
...				
Молодые специалисты третьего года обучения				
1				
2				
...				
Педагоги, не имеющие опыта работы по профилю образовательной деятельности				
1				
2				

Приложение 2

Наставники

№ п/п	Молодой специалист			Наставник		
	Ф.И.О. молодого специалиста	Класс/предмет	Образование	Ф.И.О. педагога	Стаж	Квалификационная категория
1						
2						
...						

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 представим 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; - 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 лично-ориентированного подхода.
III. «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 МБОУ ЦО «Школа-сад № 7» 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 планов работы с молодыми специалистами Положения о наставничестве.

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 (приложение 4).



**План работы
педагога-наставника, учителя начальных классов высшей квалификационной
категории Ф. И. О.**

с молодым специалистом, учителем начальных классов Ф. И. О.

на 20__ - 20__ учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и **организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.**

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки
1. Разработка индивидуального плана профессионального становления педагога, работа по самообразованию. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов образовательной организации. «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение карты профессионального роста педагога.	Знакомство с молодым педагогом. Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы	сентябрь
	Составление плана работы по самообразованию	Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей Практическое занятие	октябрь
2. Взаимопосещение уроков	Примерные цели посещения:	Посещение уроков наставника и молодого педагога <i>(цели посещения могут изменяться)</i>	по 3-4 раза в четверть
	«Основные требования к современному уроку»		
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
	«Конспект и технологическая карта урока»		
	«Слагаемые успешности урока»		
	«Самоанализ урока»		
	«Типы и формы уроков»		
«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»			
3. Воспитательная работа	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы)	сентябрь-октябрь
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для	Проведение анкетирования	ноябрь

	<p>учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей</p>	<p>учащихся, родителей. Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом, руководителями секций и кружков. Отслеживание результатов</p>	<p>в течение учебного года</p>
	<p>«Методика составления портфолио учащихся»</p>	<p>Практическое занятие; мастер-класс</p>	<p>декабрь</p>
	<p>«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»</p>	<p>Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий</p>	<p>(2 раза в четверть)</p>
<p>4. Проектная деятельность в начальной школе</p>	<p>«Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы»</p>	<p>Творческая встречи. Работа молодого педагога в рамках урока и внеурочной деятельности</p>	<p>в течение учебного года</p>
	<p>«Метод проектов на уроках в начальной школе и во внеурочной деятельности».</p>		
<p>5. Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии</p>	<p>«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).</p>	<p>Дискуссия на тему: Совет «бывалого».</p>	<p>январь</p>
<p>6. Имидж педагога</p>	<p>Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.</p>	<p>Консультация, памятка учителю (приложение 4)</p>	<p>январь</p>

7. Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	Совет «бывалого». Индивидуальная беседа.	февраль
8. Копилка интересных уроков.	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	Дружеская встреча, творческие отчёты	март
9. Аттестация. Требования к квалификации	Портфолио аттестуемого учителя.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	ноябрь-декабрь, март-апрель
10. Методическая выставка достижений молодого педагога.	Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Выступление на заседаниях школы молодого педагога, методическом объединении	май
<i>Примечание: направления работы: № № 1-4 – основные; № № 5 – 10 - могут быть изменены, дополнены.</i>			

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 открытых 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.).

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.

Модель наставничества для молодых педагогов

Наставничество - этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;
- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ: –во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; –во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; –в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию; –в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы; –в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

–во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы; –во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы; –в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ «НАСТАВНИК–МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ»

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

РОЛИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК».** Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста (план работы наставника с молодым специалистом).

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс

профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Планируемые результаты реализации Программы

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.

Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение 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. Овладение 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.

Памятка учителю.

- Помни: учитель учит внешним видом, делом, словом.
- Начинай урок со звонком.
- Радуйся встрече с классом.
- Организуй погружение в свой предмет.
- Четко ставь цели и определяй план урока, продумывай домашнее задание.
- Планируй всю серию уроков по теме, опираясь на особенности класса.
- Требуешь от детей — будь образцом во всем.
- Дети — зеркало нравственной жизни взрослых.
- Не кричи, а учи!
- Познай каждого ученика.
- Учитель учится всегда.
- Доводи любое дело до конца, делай его только хорошо.
- Используй доску как информационное табло.
- Снимай трудности, предотвращай ошибки.
- Слушай внимательно ответы, не перебивай.
- Люби детей и себя.



Анкета для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да
- нет
- частично

2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

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

3. Представляет ли для вас трудность:

- формулировка цели урока
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- мотивировка деятельности учащихся
- формулирование вопросов проблемного характера
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
- подготовка для учащихся задания различной степени трудности
- активизирование учащихся в обучении
- организация сотрудничества между учащимися
- организация само- и взаимоконтроля учащихся
- организация своевременного контроля и коррекции ЗУНов учащихся
- развитие творческих способностей учащихся
- другое (допишите).....

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности стали бы вы предпочесть 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
- предметным методическим объединениям
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

5. 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 очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- 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).....
.....
.....
.....

6. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону;
- Да, изменилось в худшую сторону;
- Нет, осталось прежним;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое

7. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

8. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
- Другое

9. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

10. Что для вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности? *

- Неожиданное посещение урока завучем или директором
- Разговор с завучем или директором по поводу возникающих проблем
- Знакомство с родителями учеников
- Проведение родительского собрания

- Индивидуальная беседа с родителями ученика по поводу дисциплины и успеваемости
- Взаимодействие с учениками (установление оптимальной дистанции)
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке
- Применение порицания и наказания по отношению к ученикам
- Переживание из-за неуверенности в уровне своей профессиональной подготовке

Другое:

НАКАЗ МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ

Вы – учитель! Это очень гордое и высокое звание. Работайте так, чтобы дети ценили и уважали вас. Учите своих детей честности, справедливости, добру.

Помните! Ученик – это факел, который нужно зажечь, в каждом ребенке есть свои колокольчики, и если их затронуть - они заговорят. Пусть в вашей жизни будет больше зажженных факелов и нежно звенящих колокольчиков!

Вставайте рано, вместе с солнышком, ведь самые лучшие и творческие мысли приходят к человеку на восходе солнца. А творчество - это лучший друг учителя.

Мы все желаем вам, талантливых и остроумных учеников!

Все эти и другие полезные советы внесены в наказ на всю оставшуюся жизнь, которые мы Вам вручаем. Не сомневайтесь, у вас всё получится. У них это получилось /показывает в сторону учителей-наставников/, и у вас получится.

Помните! Ученик, это не сосуд который нужно заполнить, а факел, который необходимо зажечь! В каждом ребенке есть свои колокольчики, и если их затронуть, то они заговорят. Я желаю, чтобы у вас было как можно больше зажженных факелов и нежно звенящих колокольчиков.

Школа – это прежде всего учитель. Ваша учительская деятельность только началась. Хочется, чтобы вы были оптимистами, чтобы у вас не пропало желание работать. Не изменяйте себе и другим. Всегда помните, что человек оставляет себя, прежде всего в человеке. В этом наше бессмертие. В этом высшее счастье и смысл жизни. Кипят жаркие споры о школе. Какой ей быть, школе? Чем она несовершенна? Что ей мешает? Много еще не решенных проблем и вопросов, тысячи не разгаданных тайн хранит в себе школа, без вас, без вашей молодости, смелости, энтузиазма, они не будут разгаданы. Школа ждет ваших идей, дел, решений.

СОВЕТЫ МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ ПО ПОДГОТОВКЕ К УРОКАМ

- Вчитайся в раздел программы.
- Изучи научный материал для данного урока, проштудируй учебник по данному уроку.
- Представь мысленно конкретно коллектив класса, сумей каждого ученика увидеть отдельно, как личность.
- Сформулируй для себя цель урока: что бы ты хотел добиться в ходе урока.
- Выбери для данного урока наиболее результативный прием.
- Мысленно составь общую конструкцию урока.
- Зафиксируй все продуманное в плане - конспекте урока.
- Повтори про себя или шепотом все узловые моменты урока и ответь на вопрос "Ты готов к уроку?". Это не считай зубрежкой, т.к. этим ты обретишь свободу в изложении материала.
- Приходи в кабинет пораньше.
- Продумай: все ли готово? Красиво ли в кабинете? ТСО? Наглядность?
- Добивайтесь, чтобы все вас приветствовали организованно.
- Осмотрите класс. Взглядом молча одарите недисциплинированных.
- Пусть ученики видят красоту начала урока. Начинайте урок доброжелательно.
- Не перелистывайте журнал. Для этого найдете время потом.
- Урок начинайте энергично и не задавайте вопрос "Кто не сделал ДЗ?" чтобы не приучать к разгильдяйству.
- Увлекайте класс темпом и содержанием урока, а слабым помогите поверить в свои силы, класс держите, как бы на ладони.
- Когда говорите оценку, придайте интонации заинтересованный и деловой характер.
- Урок заканчивайте со звонком.
- Налаживайте дисциплину сами. Помните, налаживание дисциплины ваше личное дело, единственная область, где никто не может помочь. Обратитесь за помощью к классу, т.к. с нарушителем, которого класс не поддерживает, легче справиться.
- Не допускайте конфликта с классом или группой, если конфликт возник, не затягивайте его. Если есть сомнения, разрешайте его в пользу ученика.

КОГДА ИДЕТЕ НА УРОК

- Будьте доброжелательны.
- Удивляйтесь, будьте артистом.
- Всегда думайте, что идете к умным людям.
- Будьте внимательны к каждому ученику.
- Не критикуйте ученика, а воодушевляйте его.
- Не спрашивайте того, чего вы сами не знаете.
- Не вкладывайте всего, что знаете, а оставляйте кое-что в тайне.
- Давайте ученику время на размышление.
- Запомните, что трудно то, что интересно, а не то, что действительно трудно.
- Учитывайте, что на уроке ребенок устает, изменяйте ритм, голос, делайте паузы для отдыха.
- Умейте находить в ученике союзника, а не исполнителя приказа.

Успехов Вам и Вашим детям!