

Подпрограмма «Молодой учитель»  
программы «Перспективная школа»  
перехода МКОУ «Шептуховская средняя общеобразовательная  
школа» в эффективный режим работы на 2019-2021 годы»

**Пояснительная записка**

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях реализации школой ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

Главные элементы, составляющие личность учителя: профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Подпрограмма «Молодой учитель» – важнейшая часть образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

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

**Задачи:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.

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

#### **Планируемые результаты Программы:**

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

#### **Индикативные показатели Программы:**

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

#### **Организация работы по программе:**

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

Основные направления работы по реализации Программы

##### ***1. Составление планов работы с молодыми специалистами.***

\* создание оптимальных условий для успешной работы

\* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

\* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

\* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

##### ***2. Проведение анкетирования и составление «портрета» молодого учителя.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении

экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### ***3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.***

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### ***4. Составление плана работы молодого специалиста.***

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### ***5. Подпрограмма «Молодой учитель» – составная часть методической работы.***

С молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся **методические педагогические семинары.**

При проведении методических педагогических семинаров

организуется обзор новинок методической литературы,

- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов,

- воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,

- проводится систематизация опыта педагогов школы и района.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

### **Организация наставничества**

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к

передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

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

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

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

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

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

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно,

наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

### **Занятие 1**

#### **АВГУСТ**

Теоретическая часть:

1. Час общения «Расскажи о себе».
2. Закрепление наставников.
3. Знакомство молодых учителей с традициями школы.
4. Изучение содержания учебных программ и объяснительных записок к ним, нормативных документов образовательного процесса.
5. Изучение требований по оформлению классного журнала, электронного журнала.
6. Работа с календарно-тематическим планированием.
7. Советы опытных педагогов: «Как быстрее адаптироваться в школе», «Постарайтесь не допускать следующих ошибок...»
8. Диагностический опрос.

### **Занятие 2**

#### **СЕНТЯБРЬ**

Теоретическая часть:

1. Сущность и значение перспективного планирования образовательного процесса по предмету.
2. Подготовка учителя к уроку.

Практическая часть:

1. Проведение уроков учителями-наставниками.
2. Самоанализ и анализ урока.
3. Час психолога.

### **Занятие 3**

#### **ОКТЯБРЬ**

Теоретическая часть:

1. Требования к современному уроку.
2. Система целей урока.

### 3. Выбор методов обучения.

Практическая часть:

1. Составление плана урока как проект совместной деятельности «учитель-наставник –молодой учитель».
2. Посещение урока молодого специалиста.
3. Практикум по оказанию методической помощи.
4. Час психолога.
- 5.

### **Занятие 4**

#### **НОЯБРЬ**

Теоретическая часть:

1. Особенности традиционного и развивающего обучения.

Теоретическая часть:

1. Посещение уроков наставников и их структурный анализ.
2. Консультация «Структура и тип урока».
3. Практическое занятие «Составление конспекта урока» (анализ урока в соответствии с технологией его разработки).
4. Изучение опыта работы других педагогов.

### **Занятие 5**

#### **ДЕКАБРЬ**

Теоретическая часть:

1. Метапредметный подход к планированию урока.

Практическая часть:

1. Посещение уроков молодых специалистов.
2. Консультация «Цели урока, содержание урока, формы, методы и средства реализации целей, работа учащихся на уроке, роль учителя на уроке».
3. Обзор периодической педагогической печати.

### **Занятие 6**

#### **ЯНВАРЬ**

Теоретическая часть:

1. Способы активизации познавательной деятельности учащихся в ходе практической деятельности.

Практическая часть:

1. Посещение уроков молодых специалистов.
2. Консультация «Структура урока обобщения».
3. Формы и виды работы с учащимися на уроке.
4. Практическое занятие «Составление и защита конспекта урока обобщения».
5. Диагностический опрос.

### **Занятие 7**

#### **МАРТ**

Теоретическая часть:

1. Использование ИКТ в образовательном процессе

Практическая часть:

1. Посещение уроков учителей-наставников, молодых специалистов.
2. Анализ и самоанализ посещенных уроков.

## **Занятие 8**

### **АПРЕЛЬ**

Теоретическая часть:

1. Организация внеклассной и внешкольной воспитательной работы по предмету.

Практическая часть:

1. Диагностическое исследование.
2. Посещение уроков и мероприятий учителей-наставников, молодых специалистов.
3. Час психолога.
4. Подготовка отчётов о прохождении стажёрской практики.

## **Занятие 9**

### **МАЙ**

1. Неделя педагогического творчества молодых специалистов.
2. Конференция по подведению итогов работы с молодыми специалистами.

## **ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ИКТ, 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 время на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене.
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 - враг 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. Мотивируя оценку 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 классу.

## **АНКЕТА**

### **для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете 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 УУД 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
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое  
(допишите) \_\_\_\_\_

б. 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
- 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)