**Реализация практики наставничества в ГОУ ЛНР ССШ № 2**

*«Не относись к наставнику как к Богу.*

*В образовании нет места чудесам.*

*Учитель лишь укажет вам дорогу,*

*«А вот пройти по ней ты сможешь только сам».*

*Дмитрий Эйт.*

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 образование страны.

Работа учителя в школе-сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержи молодых специалистов - одна из самых распространенных причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать молодого специалиста и делать это на непрерывной основе.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Профессиональная адаптация педагога – 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 педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. 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 их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

**Цель** **методической** **работы** **с** **молодыми** **педагогами** – сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого специалиста.

**Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе. 2. Выявить затруднения молодых педагогов в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации.

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

Назовем основные направления работы с молодыми педагогами, в рамках которых решаются поставленные задачи. (Приложение 1)

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». (Приложение 2)

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

-систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

-совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Данная практика позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития.

Местом реализации практикиявляется Государственное общеобразовательное учреждение Луганской Народной Республики «Стахановская средняя школа № 2». В 2022-2023 учебном году в ГОУ ЛНР ССШ № 2 пришел молодой специалист, учитель английского языка Рожкова Анастасия Владимировна. Опыта преподавания данного предмета в образовательном учреждении у нее не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя, я определила цели и задачи своей работы, исходя из этапов адаптации молодого специалиста в ОУ. (Приложение 3)

Цель практики наставничества**:** создание условий для адаптации молодого специалиста и обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Для достижения поставленной цели я наметила основные задачи практики:

1.Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.

4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.

5.Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Особенностью данной практики является тот факт, что Рожкова Анастасия Владимировна не имеет опыта работы в образовательном учреждении, так как работала в частной фирме – переводчиком.

Для достижения поставленных задач я наметила основные этапы и условия реализации практики. Мною была разработана технологическая карта педагога- наставника, которая включает в себя: описание метода и его практическое значение, а также программа методической работы с молодым специалистом. (Приложение 4,5).

На мой взгляд именно коучинг - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Суть коученга заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм внедрения практики следующий:

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является: открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы и посетив уроки молодого специалиста, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно- воспитательной работе, проблемы с определением личностных, метапредметных и предметных результатов освоения предмета. Также проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю, раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо составить перспективный план развития молодого специалиста. Как наставник, я понимаю, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого я составляю стратегию дальнейшего развития. Для этого мы разработали отдельные уроки и рассмотрели ряд вопросов: оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах), современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, конструирование учебного материала.

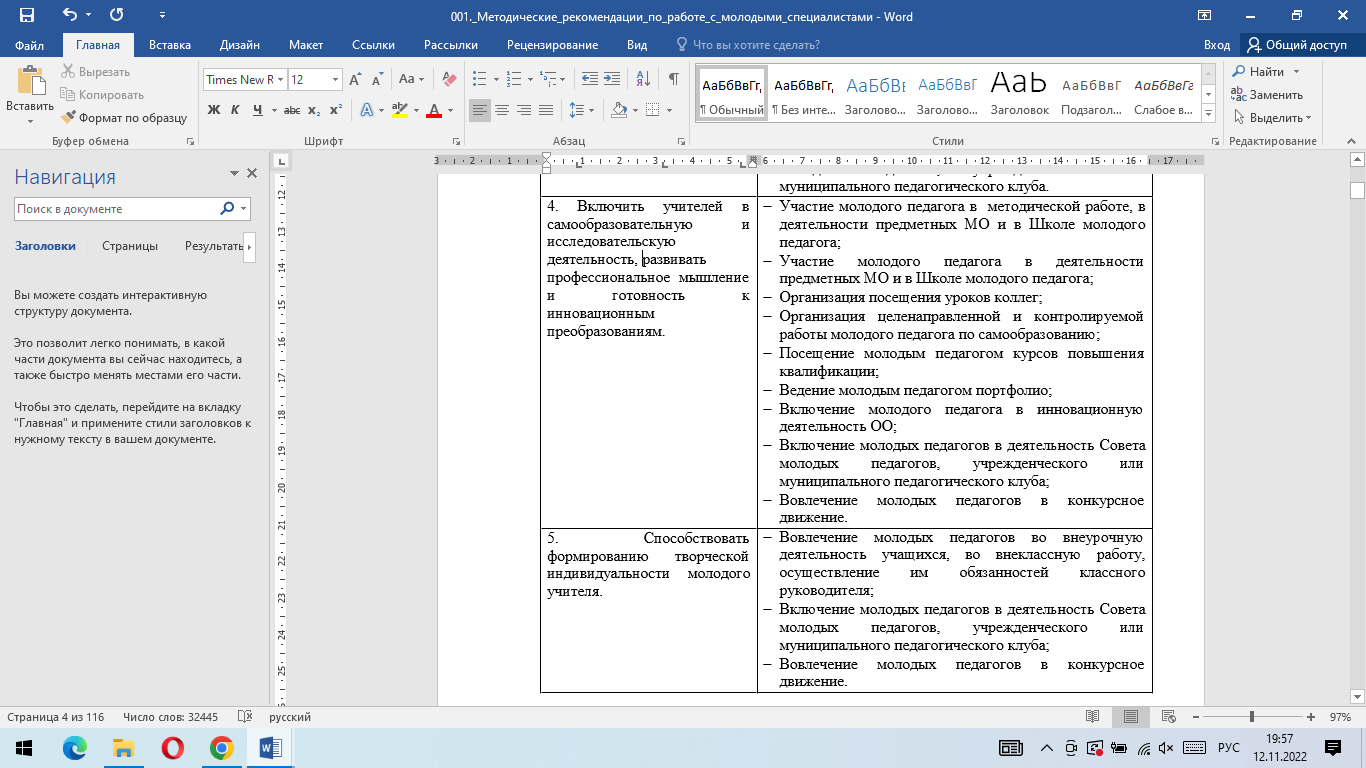
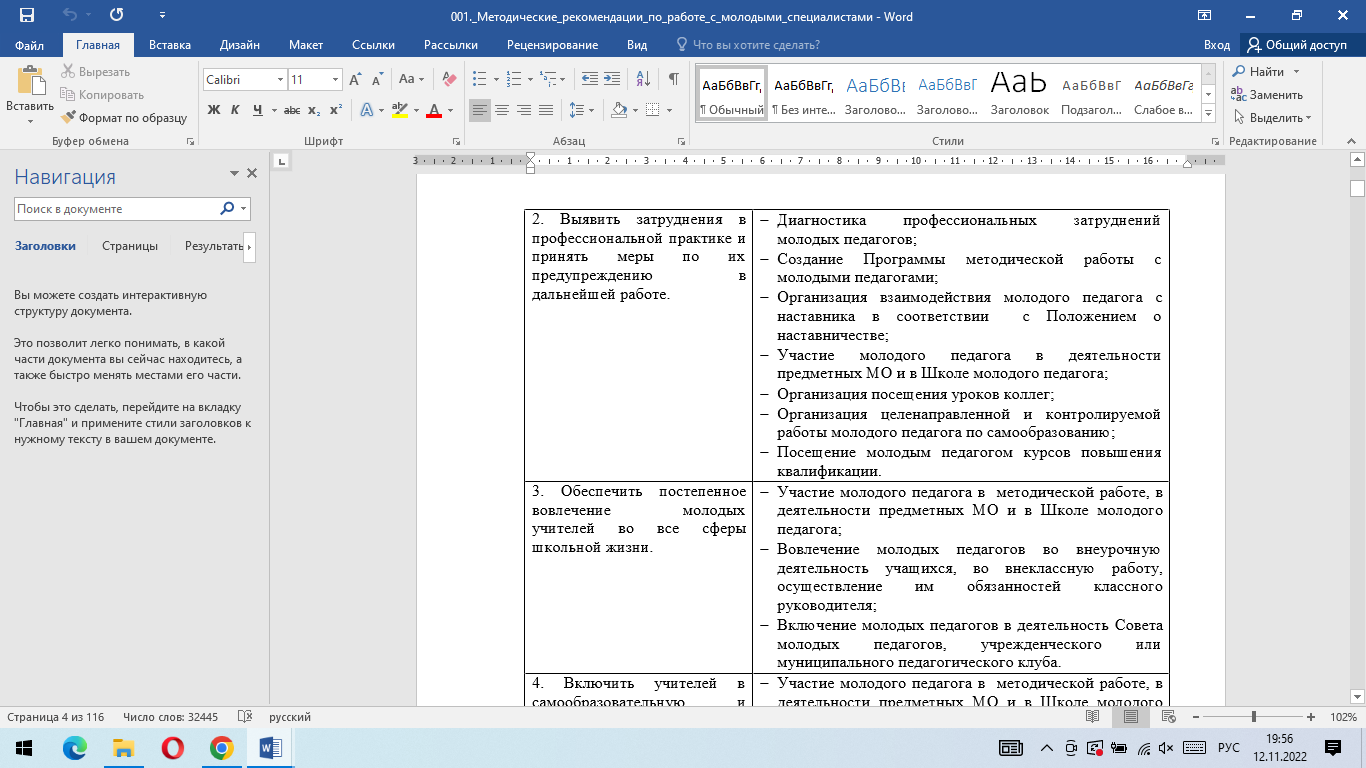
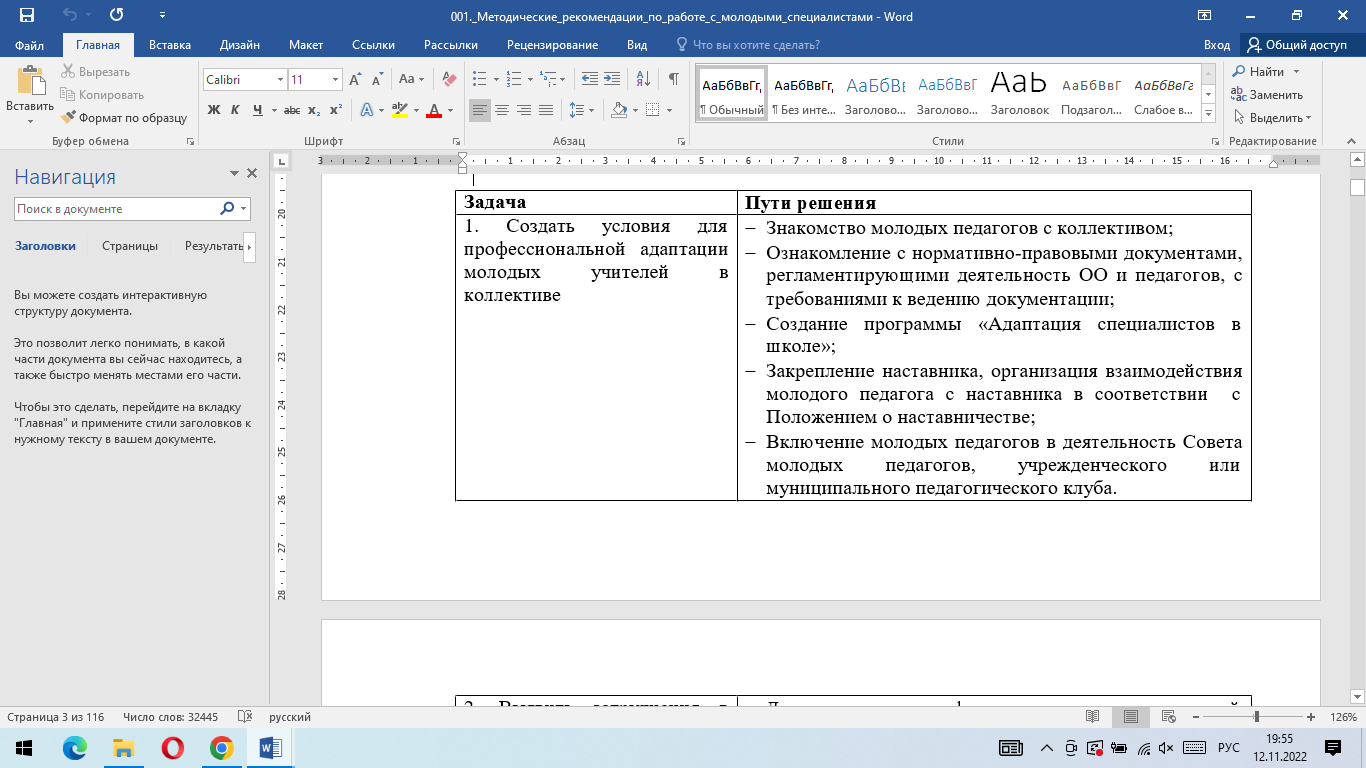
Я не готова подвести итоги второго этапа, так как прошло очень мало времени, но если «горят глаза» молодого специалиста, если к концу первого полугодия у Анастасии Владимировны будет сформирован свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения - итог второго этапа достигнут. Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд **-**устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе мои усилия должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодаления трудностей, возникающих в работе. Это могут быть педагогические чтения, ярмарка педагогических идей, мастер- классы. В целях патриотического воспитания обучающихся, молодой специалист, как классный руководитель 5 класса ГОУ ЛНР ССШ № 2 занимается подготовкой школьной команды для участия в городской военно - патриотической игре «В зоне повышенного внимания», собирает краеведческий материал, ведет проектную деятельность.

Подводить итоги третьего этапа еще рано, но если у молодого специалиста будет сформирована потребность в непрерывном образовании, стремление к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту-это отличный результат работы третьего этапа.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**



**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Деятельность наставника**

Наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

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

**2-й этап – основной (проектировочный).** Наставник помогает молодому педагогу разработать и реализовывать план индивидуального саморазвития педагога, программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

**На «адаптационном» этапе** наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, с октября, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Практика показывает, что в первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

требования к организации учебного процесса;

требования к ведению школьной документации;

формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может 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 процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике:

Как оформить классный журнал, журнал факультативных и кружковых занятий? Как составить календарно-тематическое и поурочное планирование?

Как проверять тетради, дневники учащихся? Как организовать работу с учебником;

Как организовать работу с неуспевающими учащимися? Как сделать анализ и самоанализ урока?

Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Особенно полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных). В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя.

Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий.

Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации. Опыт организации показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы. Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа.

Для решения этой задачи необходимо:

раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста; привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;

формировать у него общественно значимые интересы; содействовать развитию его творческих способностей.

**На «проектировочном» этапе** наставником в зависимости от цели определяются формы методической работы: научно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический надежда», «Учитель года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, проводятся занятия «Школы молодого учителя». На этом этапе целесообразно помочь педагогу составить перспективный план самообразования молодого специалиста, отражающий тему и направления самообразования молодого педагога и помогать с его реализацией**.**

**На «контрольно-оценочном» этапе** усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогом-наставником подбираются подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

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

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

**Этапы адаптации молодого специалиста в организации**

Выделяют, по крайней мере, четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации.

**Первый этап** относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности. Одним из критериев оценки адаптации студентов к последующей трудовой деятельности может служить определение наличия или отсутствия когнитивного диссонанса в понимании того, что хочет получить молодой специалист в процессе последующей трудовой деятельности, и его реальными возможностями.

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически не подготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удается. У подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни после окончания вуза. Показателем успешной адаптации выпускников вузов к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

**Второй этап** адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике).

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

**Третий этап** адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

**Четвертый этап** адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о готовности молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей.

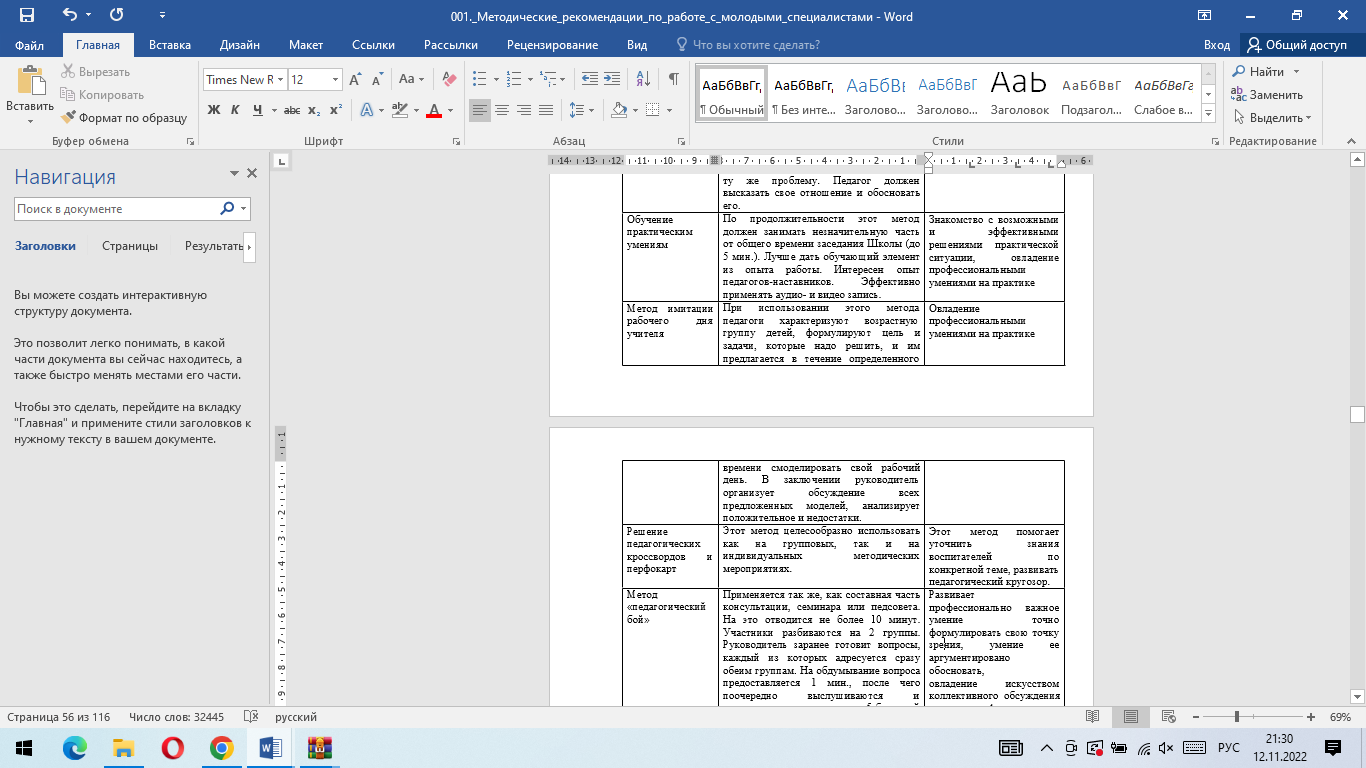
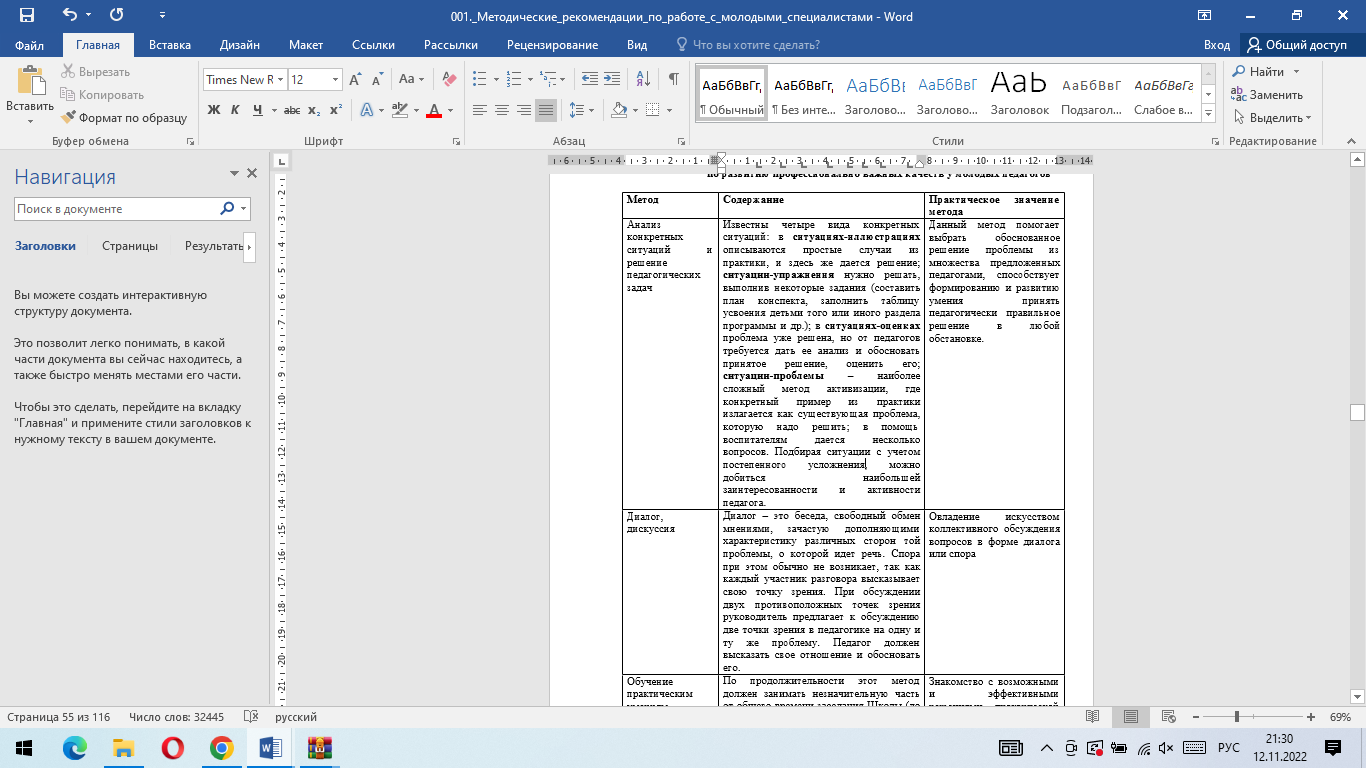
Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

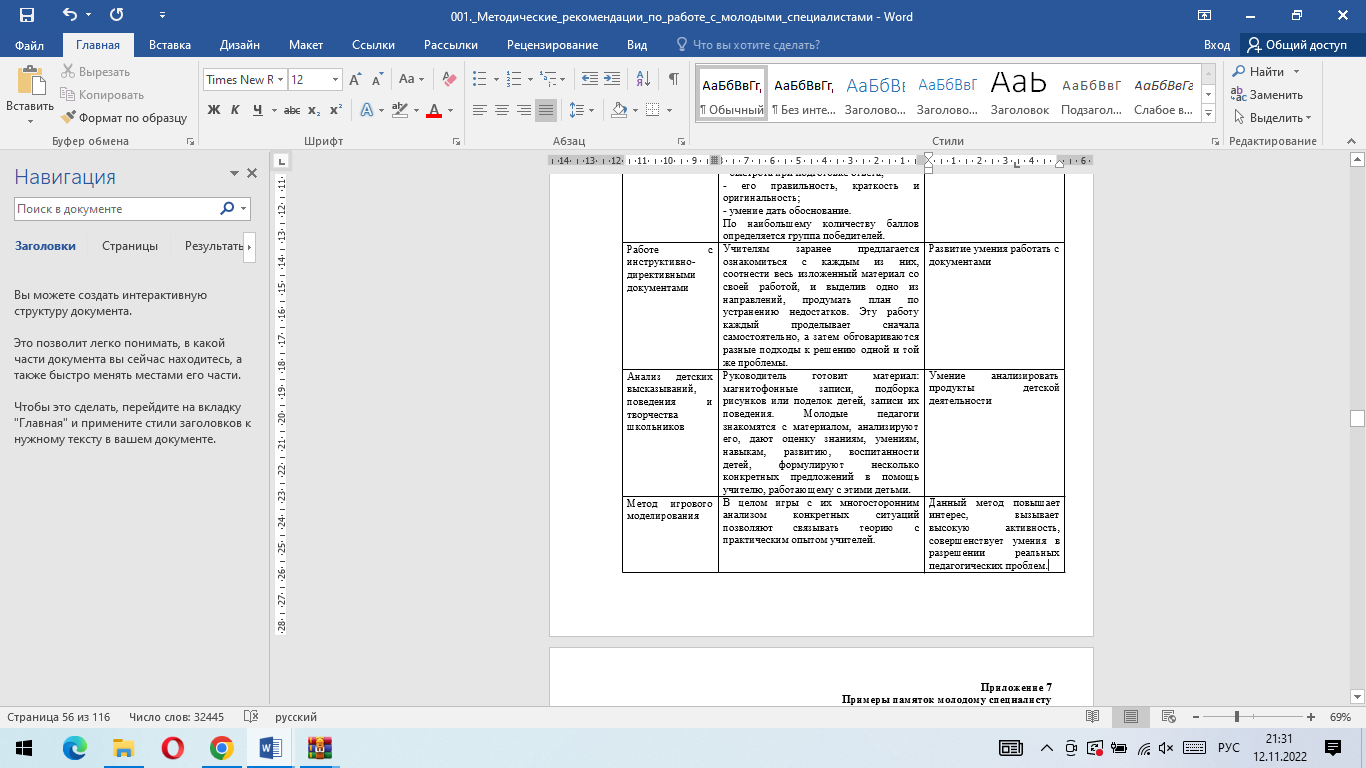
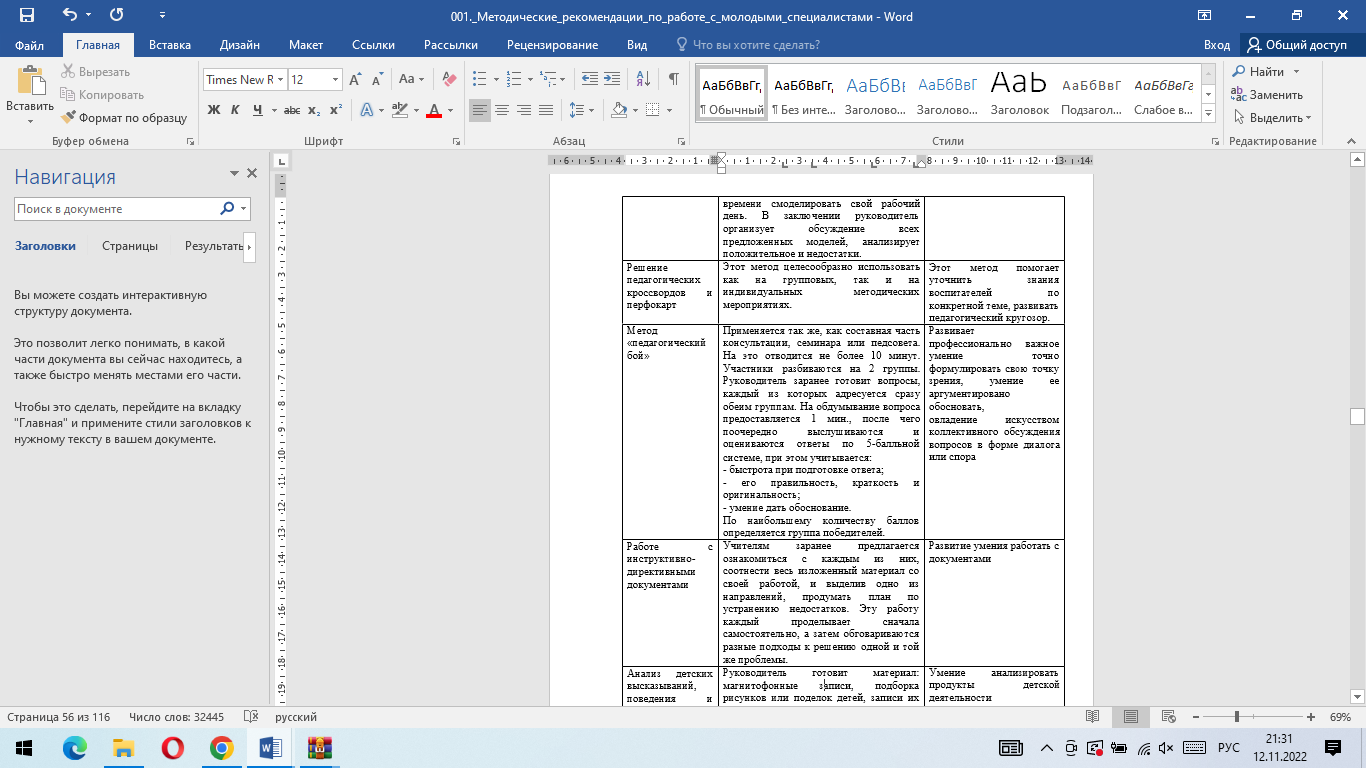
По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных представлений у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**Технологическая карта по развитию профессионально важных качеств у молодых педагогов**





**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

**Программа**

**методической работы с молодыми специалистами**

**Введение**

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

Система работы с «молодыми специалистами» регламентируется следующими документами:

Положением о наставничестве

Планом работы школы по сопровождению молодого специалиста

**Цель программы работы с молодыми специалистами** - создание условий для самореализации молодых специалистов, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Задачи программы:**

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

2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**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 рассматриваемых вопросов** **Сроки**

Знакомство с учителями

1.

2. Изучение

1. Организационные мероприятия:

собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы;

выбор и назначение наставников.

2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки.

4. Выявление профессиональных затруднений начинающего педагога.

5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.

1. Изучение «Закона об образовании в Российской

август

сентябрь

нормативно-правовой документации. Ведение документации.

3.

Федерации», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положения о рабочих программах; 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.

Посвящение в учителя

Проводится на торжественном Дню учителя

собрании, посвященном октябрь

Современный урок. 4. Требования к

организации.

1. Методические требования к уроку.

2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».

3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.

4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.

5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Неделя открытых уроков.

7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.

Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»

ноябрь

Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.

5.

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 обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности

учащихся и педагогической деятельности учителя, Декабрь способы определения рейтинга учебных

достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований

5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»

Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.

6.

1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин

конфликтных ситуаций февраль 2. Анализ различных стилей педагогического

общения. Преимущества демократического стиля

общения.

4.

3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»

Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»

Самообразование 7. учителя – лучшее

обучение.

1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа

саморазвития) апрель 2. Микроисследование организации работы с

начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста

Бенефис молодого учителя.

8.

1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника.

Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»

май

Активное саморазвитие

9.

Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

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

В течение года

**II этап (2 год работы)**

**Тема «Самостоятельный творческий поиск»**

**№ Тема**

1. Реализация программы

Изучение нормативно-2. правовой базы. Ведение

документации

**Краткий обзор рассматриваемых вопросов**

Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

**Сроки**

Август

Сентябрь

Классное руководство. Составление

3. 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 Октябрь 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.

Современные образовательные

Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».

Ноябрь – Декабрь

технологии. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»

3.

Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»

Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.

5.

1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.

2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.

3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный Январь – анализ и самоанализа урока. Памятка для Февраль проведения самоанализа урока.

4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.

1.

6. Анализ урока. 2.

Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока

Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации

Март

Методическая выставка 7. достижений молодого

учителя.

8. Активное саморазвитие

Динамика роста профессионализма молодого учителя:

открытые уроки;

выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;

методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);

конкурс профессионального мастерства для молодых педагогов;

представление молодого учителя наставником.

Круглый стол «Компетенции и компетентность»

Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.

Апрель– Май

В течение года

**III этап (3 год работы)**

**Тема «Выбор индивидуальной линии»**

**№ Тема**

1. Реализация программы

Изучение нормативно-2. правовой базы. Ведение

документации

**Краткий обзор рассматриваемых вопросов**

Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

**Дата**

Август

Сентябрь

Аттестация. Требования к квалификации педагогических

1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.

Октябрь – ноябрь

работников.

Нестандартные формы урока. 4. Использование

информационных технологий.

Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.

5.

Предпрофильное обучение. Профориентация.

6.

2. Портфолио аттестуемого

1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.

Декабрь

2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.

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.

Февраль

– март

4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.

1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы.

Социальный заказ общества.

3. Организация работы учителя по Апрель достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника

школы.

Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста»:

Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя»,

Успешность педагогической

деятельности. Управленческие

7. умения учителя и пути «Формальные критерии успешности Май дальнейшего развития. Анализ карьерных перспектив молодого

учителя».

учителя.

Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».

8. Активное саморазвитие

Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

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

В течение года

**3. Планируемые результаты Программы:**

Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.

Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.Повышение качества образования.

Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**4. Индикативные показатели Программы:**

Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.

Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.

Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Умение проектировать воспитательную систему. Умение индивидуально работать с детьми.

Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

Становление молодого учителя как учителя-профессионала.

Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.