

МБОУ Маньково-Березовская СОШ
Милютинского района Ростовской области
Программа «Школы молодого учителя»

1. 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 со стажем, а ученики и родители не делают скидок на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях внедрения образовательных стандартов эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому учителю 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.

«Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих учителей высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого учителя» – важнейший цикл 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. В связи с этим основными формами обучения молодых учителей становятся интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, приносит максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее связаны с проблемами начинающих учителей. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе методической поддержки молодых специалистов. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

2. Основные положения

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

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.

Планируемые результаты Программы:

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

Индикативные показатели Программы:

1. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения интегрированных 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;

3. Организация работы по программе:

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

Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление плана работы с молодыми специалистами.

План работы включает:

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

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности 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, подбору методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдению 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. Работа по Программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической работы школы.

В работе 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-практикумы, тематические методические дни и т.д.**

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,
- уточняются требования новых нормативных документов.

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.

4. Содержание работы «Школы молодого учителя» Первый год обучения

Тема: «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся»

№ п/п	Содержание работы	сроки	ответственный
1	- Презентация программы Школы молодого учителя. - Знакомство с локальными актами школы. - Составление календарно-тематического планирования. - Микроисследования: «Потенциальные возможности молодых педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы»; «Мои предпочтения при выборе форм совершенствования своего профессионального мастерства»	Сентябрь	Директор Зам. директора, курирующий работу молодого учителя
2	- Методическое требование к современному уроку. - Типы и формы урока. - Соответствие методов обучения формам организации урока. - Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.	Октябрь	Руководители МО Наставники
3	- Способы совершенствования аналитической культуры учителя. - Требования к анализу и деятельности учителя на уроке. - Практикум «Самоанализ урока». - Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Ноябрь	Зам. директора
4	- Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся. - Круглый стол «Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся». - Способы организации работы обучающихся с учебником, учебным текстом как основа развития функциональной грамотности.	Декабрь	Зам. директора Руководители МО
5	- Семинар-тренинг «Психологические основы урока»	Январь	Педагог-психолог
6	- Требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. - Семинар «Как помочь обучающимся	Февраль	Зам. директора Руководители МО

	подготовиться к промежуточной аттестации и ГИА». -Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».		Педагог-психолог
7	- Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. - Здоровьесберегающий подход в обучении. - Выбор методической темы по самообразованию.	Март	Руководители МО Наставники
8	- Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». - Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития».	Апрель	Зам. директора
9	- Организация проверки достижения планируемых результатов обучения школьников. - Сопоставление и анализ учебно-методических комплексов и имеющегося дидактического материала. - Анализ работы школы молодого учителя. - Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Зам. директора Руководители МО Педагог-психолог

Второй год обучения

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

№ п/п	Содержание работы	сроки	ответственный
1	- Самообразование как источник индивидуального роста педагога. - Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». - Развитие творческих способностей обучающихся.	Сентябрь	Зам. директора, курирующий работу молодого учителя
2	- Интеграция – один из путей развития познавательного интереса обучающихся. Особенности смешанного обучения. - Дискуссия «Способы самообразования обучающихся». Организация дистанционного обучения. - Методические рекомендации по теме самообразования.	Октябрь	Руководители МО Наставники
3	- Информационно-коммуникативные технологии в преподавании предмета. - Практикум «Проектирование урока с применением электронного обучения и дистанционных технологий». - Методические рекомендации «Алгоритм использования электронного обучения»	Ноябрь	Зам. директора Руководитель МО
4	- Основы теории развивающего обучения. - Семинар «Сравнение традиционных и развивающих подходов к обучению»	Декабрь	Зам. директора Руководители МО
5	- Стили педагогического общения. - Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и	Январь	Зам. директора, руководитель МО классных

	обучающегося. - Анализ планов воспитательной работы.		руководителей
6	- Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования. - Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью. - Практикум «Проектирование уроков».	Февраль	Зам. директора Руководители МО Педагог-психолог
7	- Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. - Дискуссия «Работа с неуспевающими учащимися».	Март	Руководители МО Наставники
8	- Микроисследование «Проблемы молодых учителей». - Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». - Творческий отчет молодых учителей.	Апрель	Зам. директора Руководитель МО Наставники
9	- Подведение итогов работы Школы молодого педагога. - Корректировка рабочих программ.	Май	Зам. директора Руководители МО

Третий год обучения

Тема: «Выбор индивидуальной педагогической линии»

№ п/п	Содержание работы	сроки	ответственный
1	- Культура педагогического общения. - Микроисследование «Выявление тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения». - Изучение нормативно-правовой базы	Сентябрь	Зам. директора, курирующий работу молодого учителя
2	- Изучение нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников. - Моделирование воспитательной системы класса	Октябрь	Руководители МО классных руководителей Наставники
3	- Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.	Ноябрь	Зам. директора Руководитель МО
4	- Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. - Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Декабрь	Зам. директора Руководители МО
5	- Активные методы обучения. - Внеклассная работа по предмету. - Работа с одаренными детьми.	Январь	Зам. директора, руководитель МО
6	- Навыки коммуникации и общения в современном образовании. - Семинар «Имидж современного учителя».	Февраль	Зам. директора Руководители МО Педагог-психолог
7	- Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. - Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?»	Март	Руководители МО Наставники Педагог-психолог
8	- Научно-исследовательская деятельность	Апрель	Зам. директора

	молодых педагогов. - Концепция многопрофильного обучения. - Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.		Руководитель МО Наставники
9	- Творческий отчет молодых учителей. - Портфолио молодого учителя.	Май	Зам. директора Руководители МО