**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Центр образования № 52 им. В.В. Лапина»**

**(МБОУ "ЦО № 52 им. В.В. Лапина")**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТА  решением педагогического совета от31.08.2023  Протокол № 1 |  | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ «ЦО №52  им. В.В.Лапина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ С.В.Авдеева/  Приказ от 01.09.2023  № 63-13-О |

**Программа**

**по реализации модели наставничества**

**В МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»**

**«*ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»***

Срок реализации: 3 года

Тула, 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Полное наименование программы | Программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога» |
| 2 | Название учреждения | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 52 им. В. В. Лапина» (МБОУ «ЦО № 52 им. В. В. Лапина») |
| 3 | Руководитель | Авдеева Светлана Викторовна |
| 4 | Адрес учреждения | 301121, Тульская область, Ленинский район, п. Рассвет, д.44 |
| 5 | Телефон  Электронный адрес | (8-4872)72-37-82  [tula-co52@tularegion.org](mailto:tula-co52@tularegion.org) |
| 6 | Сроки реализации | 3 года |
| 7 | Этапы реализации | 1 этап – диагностический (адаптационный)  2 этап – самостоятельный творческий поиск (проектировочный)  3 этап – оценочно-рефлексивный (контрольно-оценочный) |
| 8 | Цель программы | Создание условий для самореализации молодых специалистов , приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе. |
| 9 | Задачи | 1. Создать условия для адаптации молодого педагога в коллективе. 2. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении образовательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта. 3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить молодого педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. |
| 10 | Ожидаемые результаты | Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:  1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.  2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;  3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;  4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями. 5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами. 6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.  7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях. 8. Иметь устойчивую и осознанную мотивации быть учителем. |
| 11 | Разработчики программы: | Авдеева С.В. – директор ОО, Ерастова Т.В. – заместитель директора по УВР, учитель английского языка, Фомина Г.С.- заместитель директора по ВР, учитель географии, Татаринова Л.Н.- и.о.заместителя директора по УВР, учитель математики, Белова Е.Н. – педагог – психолог, Змеина С.А.- руководитель Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста», учитель информатики и математики, Шарапова Г.П., руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, Володина М.Н.- учитель истории и обществознания. |

Молодой специалист – учитель или 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 сгосударственной 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.

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 учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в ОО, нередко теряется. Знаний, полученных 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 молодыхпедагогов, - адаптационно- коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на 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 чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

**Цель программы работы с молодыми специалистами:**

Созданиедля молодых специалистов условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Задачи программы:**

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

**Этапы реализации Программы:**

– 1 этап – диагностический (адаптационный)

– 2 этап – самостоятельный творческий поиск (проектировочный)

– 3 этап – оценочно-рефлексивный (контрольно – оценочный)

**Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования**- повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий.

**Повышение уровня профессионального мастерства** - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

**Профессиональные дефициты**- отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

**Профессиональные компетенции**- совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

**Формальное образование**- обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждаемое получением соответствующих документов об образовании.

**Неформальное обучение**- комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий, стратегических сессий), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, научно-методических семинаров, круглых столов), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставник-специалист** – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу **«один на один»** (**One-оn-OneMentoring).**

**Старший наставник** - педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу **«равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring)**.

**Ведущий наставник** – педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках **командного наставничества (TeamMentoring).**

**Наставляемый** – участник региональной модели института наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Наставничество «один на один» (One-оn-OneMentoring)** –вид наставничества, при котором происходит взаимодействие между более опытным специалистом и молодым педагогом в течение определенного периода времени.

**Наставничество «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring)** –вид наставничества, при котором наставник является равным по уровню подопечному, но с опытом работы в конкретной предметной области.

**Командное наставничество (TeamMentoring)** –виднаставничества, при котором наставник работает с группой из нескольких подопечных одновременно.

**Флэш-наставничество (FlashMentoring) -**концепция наставничества, суть которой состоит в том, что педагоги, желающие выступить в роли наставника, участвуют в непродолжительных (не более 45 минут) флэш-сессиях в рамках форумов, фестивалей, конкурсов, консультаций и т.п., в ходе которых делятся своим профессиональным опытом и дают рекомендации.

**Скоростное наставничество (SpeedMentoring)** – однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие проблемы в своей деятельности как наставника и обсуждают пути их решения.

**Ситуационное наставничество (SituationalMentoring)** заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

**Реверсивное наставничество (ReverseMentoring)** – обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

**Виртуальное наставничество (VirtualMentoring)**- наставничество, осуществляемое с помощью информационно-коммуникационных технологий (использование электронных ресурсов, онлайн-сервисов социальных сетей и сообществ, видеоконференций, платформ для дистанционного обучения).

**Индивидуальная образовательная траектория** - персональный путь обучения и повышения квалификации, состоящий из элементов формального и неформального образования, основанный на профессиональных дефицитах и образовательных потребностях.

Модель наставничества:

- традиционное наставничество на постоянной и продолжительной основе – опытный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом.

Так же в ходе реализации данной модели наставничества могут применяться следующие формы наставничества:

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество– дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2. Наставничество в группе– форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3. Краткосрочное, или целеполагающее наставничество– наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4. Реверсивное наставничество– профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5. Ситуационное наставничество– наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

6. Скоростное наставничество– однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Функции наставников:**

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией региональной модели наставничества осуществляет руководитель Организации. Региональная модель института наставничества на уровне Организации предполагает три категории наставников, которые должны быть представлены в ней в обязательном порядке: **наставник-специалист**, **старший наставник**, **ведущий наставник**.

В зависимости от особенностей работы Организации, от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться лица (например, ведущий наставник), ответственные за реализацию программ наставничества, которые назначаются руководителем Организации из числа заместителей руководителя.

**Ведущий наставник:**

– совместно со старшими наставниками актуализирует (не менее одного раза в год) информацию о наличии в Организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организовывает совместно с наставником-специалистом разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по данному направлению работы;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте Организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.), а также в разделе «Непрерывное профессиональное развитие» Автоматизированной информационной системы ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»;

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Таким образом,ведущий наставник осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (TeamMentoring).Он обеспечивает координацию деятельности других категорий наставников, а также ведущих проектов, в которых могут быть задействованы не только сотрудники Организации, но и представители социума, организации-партнеры. Ведущий наставник осуществляет подготовку кадрового резерва, проводит фасилитационные (стратегические) сессии, анализирует и оценивает успешность реализации поставленных целей и задач, в том числе с привлечением экспертов (внутренних и внешних).

**Старший наставник** осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring). Старший наставник координирует деятельность методических объединений, инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий, проектирует образовательную среду Организации, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, коуч-сессии в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и осуществляет научно-методическую поддержку, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

**Наставник-специалист** – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-оn-OneMentoring).В центре внимания наставника-специалиста профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, организация mentor-сессии, участие в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого. Наставник обеспечивает работу по координации, проектированию, организации профессионального развития наставляемых в соответствии с Концепцией по модели I-SMARTSkills, методической, организационной и иной помощи, а также аналитике профессиональных достижений.

**Индивидуальный план работы с молодыми специалистами**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

**Задачи:**

1. повысить уровень общедидактической и методической подготовленности молодых специалистов;

2) формировать потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания обучающихся, умению практической реализации теоретических знаний;

3) помочь молодым специалистам использовать и эффективно внедрять достижения педагогической науки и передового педагогического опыта в образовательную деятельность;

4) оказывать психологическую поддержку и методическую помощь молодым специалистам;

5) способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности молодых учителей.

**Прогнозируемый результат:**

Становление молодого учителя как учителя - профессионала.

Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;

- посещение, анализ и самоанализ уроков;

мастер-классы, семинары, открытые уроки;

- теоретические выступления, защита проектов;

- наставничество;

- анкетирование, микроисследования.

**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.

Создание молодыми специалистами банка электронных, цифровых и видеоматериалов для организации учебной деятельности.

**Планирование работы**

**Педагоги со стажем работы до 1 года**

**Этап – теоретический (адаптационный)**

**Цель**: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:**

1) определить уровень сформированности профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

2) сформировать навыки самоорганизации и активности;

3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области планирования, анализа и самоанализа урока.

**Формы работы:**

- индивидуальные консультации;

- посещение уроков;

- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

**Педагоги со стажем работы до 2 лет**

**Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2) формировать умение планировать и организовывать свою деятельность;

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;

- посещение уроков;

- мастер-классы;

- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

**Педагоги со стажем работы до 3 лет**

**Этап – апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

**Задачи:**

1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:**

молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области планирования, анализа и самоанализа урока, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

**Формы работы:**

**-** индивидуальные, групповые консультации;

- посещение уроков;

- мастер-классы;

- открытые уроки, внеклассные мероприятия;

- выступления на педсоветах.

**Первый год обучения.**

**«Уровень профессионального мастерства педагога— условие эффективного обучения школьников»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственные |
|  | 1. Презентация плана работы «Школы молодого специалиста на 3 года».  2. Знакомство с локальными актами школы.  3. Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя «Школы молодого специалиста». | Сентябрь | Директор,  Заместитель директора по УВР  Заместитель директора по ВР  Педагог-психолог |
|  | Занятие ШМС.   1. Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. 2. Использование ЦОР на уроках. 3. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков. | Октябрь | зам. директора по УВР  педагоги-наставники |
|  | Занятие ШМС.   1. «Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников». 2. Конструктор составления технологических карт уроков. | Ноябрь | зам. директора по УВР  педагоги-наставники |
|  | 1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.   2) Конкурсное движение как фактор роста профессионального мастерства учителя. | Декабрь | Директор,  зам. директора по УВР, ВР,  педагоги-наставники,  педагог-психолог,  социальный педагог |
|  | Занятие ШМС.   1. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».   Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.   1. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков. | Январь | зам. директора по УВР  педагоги-наставники,  педагог-психолог, |
|  | 1. Создание для учащихся ситуации выбора на уроке.  2. Игра – тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока) | Февраль | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники,  педагог-психолог, |
|  | 1. Неделя успехов.  2. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».  3. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития» | Март | зам. директора по УВР, ВР  педагоги-наставники,  педагог-психолог, |
|  | Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | Апрель | зам. директора по УВР  педагоги-наставники,  педагог-психолог, |
|  | Круглый стол «Подведение итогов работы ШМС за год».  Презентация «Мои педагогические достижения»(молодые специалисты) | Май | Директор,  зам. директора по УВР  педагоги-наставники,  педагог-психолог,  социальный педагог, руководители МО |

*\*Темы круглых столов, бесед, тренингов и т.п. могут быть изменены (при необходимости***)**

*Могут быть внесены дополнительные мероприятия.*

**Второй год обучения.**

**«Самостоятельный творческий поиск»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственные |
|  | 1. Развитие творческих способностей учащихся.  2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». | Сентябрь | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники  Педагог-психолог |
|  | 1. Формирование профессиональной компетентности учителя в условиях реализации ФГОС. 2. Пути повышения качества образования. | Октябрь | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники |
|  | 1. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя 2. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков. | Ноябрь | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог |
|  | 1. Основы теории развивающего обучения.  2. Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения школьников | Декабрь | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, |
|  | 1.Проектирование индивидуального образовательного маршрута учащихся с ОВЗ.  2. Деятельность учителя на уроке с личностноориентированной направленностью. | Январь | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог |
|  | 1. Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования.  2. Работа с неуспевающими учащимися. | Февраль | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог |
|  | «Неделя успеха». Открытые уроки молодых специалистов. | Март | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог, руководители МО |
|  | 1. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями».  2. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках «Недели успехов» | Апрель | зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, |
|  | Круглый стол «Подведение итогов работы ШМС за год». | Май | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог, руководители МО  Психолог |

*\*Темы круглых столов, бесед, тренингов и т.п. могут быть изменены (при необходимости***)**

*Могут быть внесены дополнительные мероприятия.*

**Третий год обучения.**

**«Выбор индивидуального стиля работы педагога»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственные |
| **1.** | 1. Культура педагогического общения.  2. Микроисследование «Выявление тенденций в стилях педагогического общения» | Сентябрь | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники, социальный педагог |
| **2** | 1. Обучение приёмам самоконтроля учебной деятельности в условиях реализации ФГОС. | Октябрь | зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники |
| **3.** | 1. Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).  2. Внеурочная деятельность по предмету. | Ноябрь | зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники |
| **4.** | 1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании.  2. Имидж современного учителя | Декабрь | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники |
| **5.** | 1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения.  2. Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха? Кто виноват?». | Январь | зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставникиПсихолог |
| **6.** | 1. Посещение уроков опытных педагогов.  2. Анализ урока. Схемы самоанализа урока.  3) Конкурсное движение как фактор роста профессионального мастерства учителя. | Февраль | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники, социальный педагог, руководители МО |
| **7.** | 1. Исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии.  2. Проектный метод обучения. | Март | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники, |
| **8** | Неделя успеха.  Открытые уроки молодых специалистов. | Апрель | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги-наставники, руководители МО |
| **9** | 1.Творческий отчет молодых учителей – «Неделя успеха».  2.Подведение итогов работы ШМС. | Май | Директор, зам. директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагоги-наставники, социальный педагог, руководители МО |

*\*Темы круглых столов, бесед, тренингов и т.п. могут быть изменены (при необходимости***)**

*Могут быть внесены дополнительные мероприятия.*

Для успешной реализации теоретических знаний на практике молодомуспециалисту 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 |  |  | Знания в области преподаваемого предмета; |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | компетентность. |  |  | ориентация в современных исследованиях |  |  |
|  |  |  |  | по предмету; владение методиками |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | преподавания предмета. |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Психолого-педагогическая |  |  | Теоретические знания в области |  |  |
|  | компетентность. |  |  | 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 |  |  | Теоретические знания в области валеологии |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | валеологии образовательного |  |  | и умения проектировать |  |  |
|  | процесса. |  |  | здоровьесберегающую образовательную |  |  |
|  |  |  |  | среду (урок, кабинет). |  |  |
|  |  |  |  | Владение навыками использования |  |  |
|  |  |  |  | здоровьесберегающих технологий. |  |  |
|  |  |  |  | Теоретические знания и практические |  |  |
|  |  |  |  | умения по организации учебного и |  |  |
|  |  |  |  | воспитательного процесса для детей с |  |  |
|  |  |  |  | ограниченными возможностями здоровья. |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Компетентность в сфере |  | Практическое владение методиками, | | |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | медиа-технологии и умения |  | приемами, технологиями, развивающими и | | |  |
|  | проектировать дидактическое |  | социализирующими учащихся средствами | | |  |
|  | оснащение образовательного |  | предмета. | | |  |
|  | процесса. |  | Умение проектировать и реализовать | | |  |
|  |  |  | программу индивидуальной траектории | | |  |
|  |  |  | обучения ученика. | | |  |
|  |  |  | Владение методиками и технологиями | | |  |
|  |  |  | медиа-образования. | | |  |
|  | |  |  | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  | Коммуникативная |  | Практическое владение приемами общения, | | |  |
|  | компетентность. |  | позволяющее осуществлять направленное | | |  |
|  |  |  | результативное взаимодействие в системе | | |  |
|  |  |  | “учитель-ученик” | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  | Компетентность в области |  | Владение управленческими технологиями | | |  |
|  |  |  |
|  | управления системой |  | (педагогический анализ ресурсов, умение | | |  |
|  | “учитель-ученик”. |  | проектировать цели, планировать, | | |  |
|  |  |  | организовывать, корректировать и | | |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  | анализировать результаты учебного и | | |  |
|  |  |  | воспитательного процесса). | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  | Исследовательская |  | Умение спланировать, организовать, | | |  |
|  | компетентность. |  | провести и проанализировать | | |  |
|  |  |  | педагогический эксперимент по внедрению | | |  |
|  |  |  | инноваций. | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  |  |  |  | | |  |
|  | Компетентность в сфере |  | Умение транслировать собственный | | |  |
|  | трансляции собственного |  | положительный опыт в педагогическое | | |  |
|  | опыта. |  | сообщество (статьи, выступления, участие в | | |  |
|  |  |  | конкурсах). | | |  |
|  | | |  | | |  |
|  | | |  | | |  |
|  | Акмеологическая |  | Способность к постоянному | | |  |
|  | компетентность. |  | 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 самопрезентациямолодыхспециалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности. Работа Школы молодого педагога направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

* правовой грамотности;
* организации учебно-воспитательного процесса;
* методики преподаваемых предметов;
* организации работы с классным коллективом и родителями обучающихся
* самопрезентации, раскрытия творческого потенциала. -психологической адаптации молодого педагога.

Также целью развития и совершенствования профессиональной компетентности за молодыми педагогами закрепляются опытные педагоги - наставники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении, имеющие богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильныевысокие показатели в педагогической деятельности, обладающие способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школе:

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 востребованныхзнаний и умений для успешности решения данного вопроса представляем втаблице:

1. **Установление взаимоотношений «молодой специалист-коллега»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Знания** | **Умения** |
| * Этапы адаптации молодого специалиста * Ступени профессионального мастерства * Имидж педагога * Общение и виды общения * Речевая культура педагога * Понятие стресса * Пути преодоления стрессовых ситуаций | * 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 | |

1. **Установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Знания** | **Умения** |
| * Технология предъявления требования * Педагогическая оценка в ее современной модификации * Педагогическая оценка в ее современной модификации * Создание ситуации успеха | * Грамотно предъявлять требования ребенку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода |

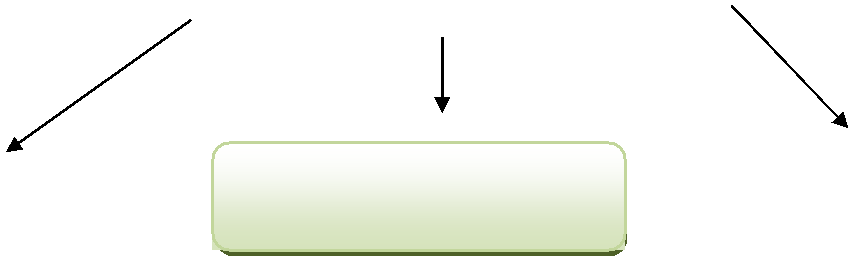
1. **Установление взаимоотношений «молодой специалист-родитель»**

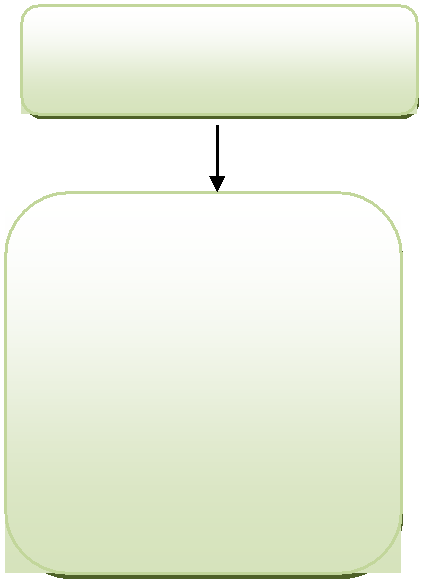
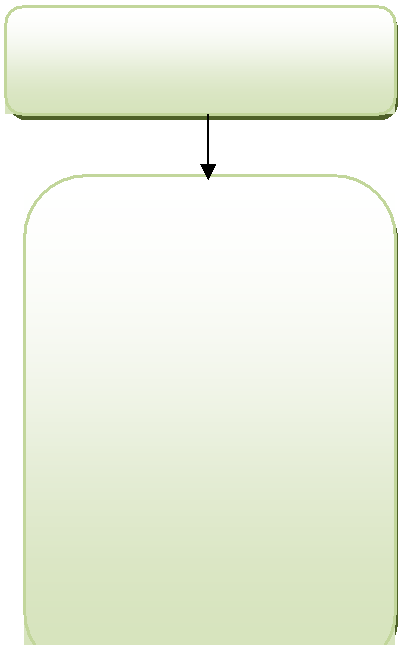
|  |  |
| --- | --- |
| **Знания** | **Умения** |
| * Нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями * Пути решения конфликтных ситуаций с родителями * Стили воспитания семьи | * Находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями * Строить беседу с родителями * Разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьей |

МБОУ «ЦО №52 им. В. В. Лапина» процесс наставничества затрагивает интересы всех субъектов взаимодействия: обучаемого молодого специалиста, самого наставника и организации - работодателя:



наставничество

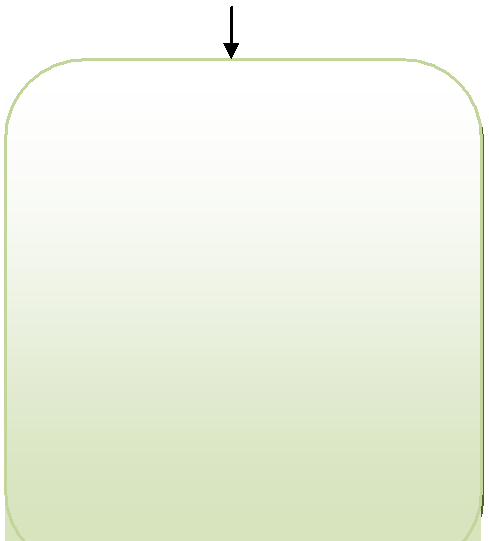


Молодой специалист

Администрация ОО

Наставник (ведущий,

старший, специалист-наставник)



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Получает знания, развивает | Повышает | |  |  |
| Развивает свои | практические навыки и | культурный | |  | и |
| деловые качества, | умения, повышает свой |  | профессиональный | | |
| повышает | профессиональный уровень |  | уровень подготовки | | |
| профессиональный | и способности; | кадров; | |  |  |
| уровень в процессе | Проектирует собственную | Улучшаются | |  |  |
| взаимодействия с | профессиональнуюкарьеру; |  | взаимоотношения | | |
| молодым | Учится выстраивать |  | между сотрудниками; | | |
| специалистом, командой наставником | конструктивные | Обеспечивается | |  | рост |
|  | коммуникативные действия | качества | |  |  |
|  | в процессе образовательных | образования. | |  |  |
|  | отношений. |  | |  |  |

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 иутверждение Положения о наставничестве.

***Второй этап.***Анкетированиемолодыхучителей в целях выявленияпервичных затруднений в педагогической деятельности. (Приложение 2).

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводногоанкетирования, 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 1). Цели анкетирования: выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения молодых педагоговпосамообразованию, обновлению содержания образования для составлениябанка данных успешности работы;выявить степень участия молодыхпедагогов в реализации единой методической темы школы.

Наиболее удачными, по мнению молодых учителей, являютсяследующие направления методической работы:

-знакомство с теорией

-формирования положительной мотивации к обучению (семинары и круглыестолы);

- обмен имеющимся опытом по данной теме;

- методические недели

***Третий этап.****С*оставление и реализация перспективного плана работы(программа), планов работы учителей - наставников.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Четвёртый этап:***отслеживание уровня профессиональной компетентностимолодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своихфункциональных обязанностей.

В целях обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, росту профессиональногосамоопределения исамореализации, овладения современными образовательными технологиями целесообразно использовать следующие формы работы с молодыми специалистами (Приложение 3.):

1. **Коллективная:**Педагогический совет, Методические Совет,

Заседание микрогруппы, «Круглый стол», педагогические мастерские, заседание Методического Совета, «День молодого учителя» (творческие отчёты).

**2. Групповая:**Групповое консультирование;групповые дискуссии;обзорпедагогической литературы; проблемно - деловые игры; психологические тренинги; просмотр видеофильмов отснятых 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, родительскогособрания, 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 методическихсеминарах в рамках методических предметных недель, городскихмероприятий.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога всамосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

***Планируемые результаты реализации Программы:***

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

**Индикативные показатели Программы:**

* Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
* Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС.
* Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
* Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
* Умение индивидуально работать с детьми.
* Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ООП, уровня сформированности УУД обучающихся.
* Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
* Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

**Организация работы по программе:**

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

**Приложение 1.**

**АНКЕТА**

**для молодых педагогов**

**(итоги первого года работы)**

1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?
   * Да
   * Нет
   * Частично

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

1. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?
   * в календарно-тематическом планировании
   * проведении уроков
   * проведении внеклассных мероприятий
   * общении с коллегами, администрацией
   * общении с учащимися, их родителями
   * другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для вас трудность:
   * формулировать цели урока
   * выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
   * мотивировать деятельность учащихся
   * формулировать вопросы проблемного характера
   * создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
   * подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
   * активизировать учащихся в обучении
   * организовывать сотрудничество между учащимися
   * организовывать само и взаимоконтроль учащихся
   * организовывать своевременный контроль и коррекцию образовательных результатов учащихся
   * развивать творческие способности учащихся
   * другое

(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * cамообразованию
   * практико-ориентированному семинару
   * курсам повышения квалификации
   * мастер-классам
   * творческим лабораториям
   * индивидуальной помощи со стороны наставника
   * методическим неделям уровней образования
   * предметным МО
   * школе наставничества
   * другое

(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * типы уроков, методика их подготовки и проведения
   * методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
   * методы формирования положительной мотивации к обучению
   * учет и оценка знаний учащихся
   * психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
   * урегулирование конфликтных ситуаций

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.**

**АНКЕТА**

**для изучения трудностей в работе молодого специалиста**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Аспект педагогической | | | |  |  | Степень затруднения | | |  |
| № |  |  |  |  |  |  |
|  | деятельности | | |  | Очень | Сильна | Средняя | Нет |  |
| п\п |  |  |  |  |  | сильная |  |  | затруднений |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  | 2 |  | 3 | 4 | 5 | 6 |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 1. | Тематическое планирование | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Поурочное планирование | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Овладение | | содержанием | |  |  |  |  |  |  |
|  | новых программ и учебников | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Умение поставить цели урока | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | | |  |  |  |  |  |
| 5. | Умение отобрать материал к уроку | | | | |  |  |  |  |  |
|  | в соответствии с поставленной | | | | |  |  |  |  |  |
|  | целью. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | |  | |  |  |  |  |  |
| 6. | Использование | | | разнообразных | |  |  |  |  |  |
|  | эффективных форм обучения | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Использование | | | элементов |  |  |  |  |  |  |
|  | современных педагогических | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | технологий | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  | | |  |  |  |  |  |
| 8. | Проведение | | *практических работ*, | | |  |  |  |  |  |
|  | предусмотренных программой | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | | | | |  |  |  |  |  |
| 9. | Выявление типичных ошибок и | | | | |  |  |  |  |  |
|  | затруднений школьников в учении | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Организация | | разноуровневой | | и |  |  |  |  |  |
|  | индивидуальной работы с | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | учащимися | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | |  | |  |  |  |  |  |
| 11. | Использование | | | межпредметных | |  |  |  |  |  |
|  | связей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Владение | диагностическими | | | ме- |  |  |  |  |  |
|  | тодами и инструментарием | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Учет и оценка учебных | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | достижений | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 14. | Работа с одаренными детьми | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Работа *с* неуспевающими | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |  |  |  |  |
| 16. | Обеспечение дисциплины и | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | активного внимания на уроке | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |  |  |
| 17. | Умение | провести самоанализ | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

урока

1. Умение провести анализ урока другого учителя
2. Организация внеклассной работы по предмету
3. Развитие интереса к предмету, потребностей к знаниям
4. Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства
5. Описание собственного опыта работы

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3.**

**ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив ОО, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

1. **КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

**2.ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и опытными сотрудниками.

Можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

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

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

**3.ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СЕМИНАР**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать имобразовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

**5.ВЕЧЕРА ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации ОО, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечерадолжны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

**6.«КРУГЛЫЙ СТОЛ»**

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

**7.ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации образовательного процесса.

1. **«ДЕНЬ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего ОО в специально отведенный для этого день. В школах обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.