

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2»

Программа

«Школа молодого учителя»

Составитель Хотееenkova Л.Д.,
учитель начальных классов

Калтанский городской округ

Содержание

1. ВВЕДЕНИЕ

2. ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Блок 1. ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Блок 2. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Блок 3. НЕДЕЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- Приложение 1** Индивидуальный план адаптации молодого специалиста
- Приложение 2** Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста
- Приложение 3** Анкета
- Приложение 4** Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста
- Приложение 5** Заключение об адаптации молодого специалиста
- Приложение 6** Отзыв о результатах профессионального развития молодого специалиста
- Приложение 7** Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста
- Приложение 8** Виды рефлексии

Введение

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать учителем, недостаточно аудиторных программных знаний. Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику. Школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому. Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте.

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 – стажист, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

В условиях перехода школы на ФГОС 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 педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. «Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии. Профессиональное становление педагога проходит тем

успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности

В связи с этим возникла необходимость создания программы «Школа молодого учителя». Цель данной программы - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи программы:

- оказывать помощь в адаптации молодого специалиста в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки
- выявлять затруднения в педагогической практике;
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя;
- создавать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Эта программа универсальна для любого молодого педагога, будь то учитель начальных классов или среднего звена. В условиях перехода на Федеральные государственные образовательные стандарты необходимо учитывать то, что уже с первой ступени обучения происходит невидимая подготовка ребенка к предстоящим экзаменам. Поэтому молодым

специалистам стоит обращать внимание на подготовку к мониторингам по предметам, а также подготовку к олимпиадам и интеллектуальным играм. Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Молодых специалистов знакомят с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению.

Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя.

В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе имеет место наличие педагогических способностей. Они состоят из таких компонентов:

- дидактические – искусство передавать знания в доступной форме;
- конструктивные – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;
- экспрессивные – умение в своё объяснение включить уместно юмор, доброжелательную иронию, шутку;
- коммуникативные – правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;
- способность распределять внимание – широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
- актерские – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;
- умение контролировать все свои слова, поступки, действия, настроение.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности все вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя» .

Значительная роль в программе школы молодого учителя отводится таким направлениям:

1. Планирование работы учителя, организация рабочего времени;
2. Культура общения учителя с классом, учащимися, родителями;
3. Углубление психолого-педагогических знаний, методологии обучения;
4. Изучение нормативных, инструктивно-методических материалов.

В школе молодого специалиста значительное внимание уделяется такой форме индивидуальной методической работы, как консультации. Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от руководителя методического предметного объединения, заместителя директора, опытных учителей, классных руководителей. Открытые уроки, которые проводят опытные учителя по разным предметам, дают возможность показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках.

Это помогает учителю рационально выбирать тип урока, его структуру, правильно определять задания, цели (учебную, воспитательную, развивающую) выбирать рациональные методы обучения, объединять разные формы коллективной и индивидуальной работы, знакомиться с современными образовательными технологиями, интерактивными методами.

Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участии в работе методических объединений, творческих микро-групп играет диагностика молодых учителей. В конце первого года работы администрация школы проводит анкетирование.

Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов составляется план самообразования, изучения основных направлений его деятельности.

Начав работать в школе, молодые педагоги продолжают учиться. Это происходит через посещение уроков педагогов-наставников, семинаров-практикумов, самообразование.

В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания. Возможна работа в группах по некоторым общим вопросам.

Планируемые результаты Программы:

- 1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- 2) совершенствование системы методической работы в школе;
- 3) повышение качества образования;

Индикативные показатели Программы:

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных 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;
5. Организация работы по программе «Школа молодого учителя» ведется по плану, составленному к началу учебного года.

План работы
1 блок «Введение в профессию»
(сентябрь)

№	Содержание	Форма	Ответственный
1	1.«Зеркало» 2. Знакомство с Основной образовательной программой школы 3. Рефлексия «Автопортрет»	Психологический тренинг Консультация	Психолог Заместитель директора по учебной работе
2	1.«Расскажи о себе» 2.Заполнение личных дел учащихся 3. Рефлексия «Карусель»	Психологический тренинг Консультация	Психолог Секретарь
3	1. «Как быстрее адаптироваться в школе» 2.Ознакомление с требованиями по ведению школьной документации 3. Рефлексия «Три имени»	Психологический тренинг Консультация	Психолог Заместитель директора по учебной работе
4	1.«Учусь строить отношения с учениками» 2.Правила ведения классного журнала 3. Рефлексия «Без маски»	Психологический тренинг Консультация	Психолог Заместитель директора по учебной работе
5	1.«Анализ педагогических ситуаций» 2.Знакомство с положением о ведении ученических тетрадей и	Психологический тренинг Беседа	Психолог Руководитель

	дневников 3. Рефлексия «Радуга»		ШМО
6	1. «Проблемы дисциплины на уроках» 2. Составление плана воспитательной работы 3. Рефлексия «Пик взаимопонимания»	Психологический тренинг Обучающее занятие	Психолог Заместитель директора по воспитательной работе
7	1. «Стили педагогического общения» 2. Оформление дневника классного руководителя 3. Рефлексия «Огонек общения»	Психологический тренинг Обучающее занятие	Психолог Заместитель директора по воспитательной работе
8	1. «Педагогическая культура учителя» 2. Ведение детского и личного портфолио 3. Рефлексия «Шесть шляп»	Психологический тренинг Беседа	Психолог Руководитель ШМО
9	1. «Игровая деятельность на уроках» 2. Составление технологической карты урока 3. Рефлексия «Почта»	Психологический тренинг Обучающее занятие	Психолог Заместитель директора по учебной работе
10	«Посвящение в педагоги»	Праздник	Администрация, руководители ШМО

2 блок «Теория и практика»

(октябрь-апрель)

Месяц	Тема занятия	Форма	Ответственный
Октябрь	Требования к уроку как основной форме организации учебного процесса в условиях личностно-ориентированного обучения	Практическое занятие	Заместитель директора по учебной работе
Ноябрь	Изучение современных педагогических технологий	Заседание методического объединения	Молодой специалист
Декабрь	Интерактивные методы обучения	Посещение уроков педагогов-стажистов	Педагоги, активно применяющие ИКТ
Январь	Контроль оценки знаний учащихся	Консультация	Руководитель ШМО
Февраль	Домашнее задание: объем и степень сложности	Беседа	Педагог-наставник
Март	Самоанализ урока	Практическое занятие	Заместитель директора по учебной работе
апрель	Трудности работы с детским коллективом	Консультация	Заместитель директора по воспитательной работе

3 блок «Итоговый. Неделя молодого специалиста»

(май)

Месяц	Тема занятия	Форма	Ответственный
1	Легко ли быть учителем?	Анкетирование	Заместитель директора по учебной работе
2	«Результаты первого года работы» Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее	Эссе Проигрывание ситуаций	Руководитель ШМО
3	Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся	Игра-тренинг	Заместитель директора по воспитательной работе
4	Педагогическое мастерство	Открытые уроки	Педагоги-наставники
5	Первый год работы: проблемы и пути их решения	Круглый стол	Администрация, педагоги-наставники

адаптации молодого специалиста

Ф.И.О., должность

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
Молодой специалист		_____	_____
		—	—
Учитель-наставник		_____	_____
		—	—
Зам. директора по УВР		_____	_____
		—	—
		_____	_____
		—	—

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

 Ф.И.О., должность

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист _____

Учитель-наставник _____

Зам. директора по УВР _____

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией школы Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Кураторство Экскурсии

8. Ваши предложения по
организации работы с
молодыми специалистами

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

 Ф.И.О., должность

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
2.	Умение планировать работу	Отличное	<input type="checkbox"/>
		Хорошее	<input type="checkbox"/>
		Удовлетворительно	<input type="checkbox"/>
		Плохое	<input type="checkbox"/>
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Преимущественно доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Противоречивое	<input type="checkbox"/>
		Конфликтное	<input type="checkbox"/>
5.	Положение в коллективе	Авторитетное	<input type="checkbox"/>
		Обычное рабочее	<input type="checkbox"/>
		Неустойчивое	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник

« _____ » _____ 201 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

Ф.И.О., должность

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные *	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник

Зам. директора по УВР

С заключением ознакомлен

(подпись
молодого
специалиста)

« _____ » _____ 201 г.

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

Ф.И.О., должность

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение	<input type="checkbox"/>
		Частичное соблюдение	<input type="checkbox"/>
		Несоблюдение	<input type="checkbox"/>
2.	Качество выполнения работ	Высокое	<input type="checkbox"/>
		Среднее	<input type="checkbox"/>
		Низкое	<input type="checkbox"/>
3.	Профессиональная компетентность	Полная	<input type="checkbox"/>
		Недостаточно полная	<input type="checkbox"/>
		Неполная	<input type="checkbox"/>
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение	<input type="checkbox"/>
		Частичное выполнение	<input type="checkbox"/>
		Невыполнение	<input type="checkbox"/>
5.	Выполнение планов	Выполнение	<input type="checkbox"/>
		Частичное выполнение	<input type="checkbox"/>
		Невыполнение	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

« _____ » _____ 201 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии молодого специалиста

Ф.И.О., должность

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

Зам. директора по МР _____

С заключением ознакомлен _____
_____ (Ф.И.О молодого
специалиста)

« _____ » _____ 201 г.

Автопортрет

Представьте себе, что вам предстоит встреча с незнакомым человеком и нужно, чтобы он узнал вас. Опишите себя. Найдите такие признаки, которые выделяют вас из толпы. Опишите свой внешний вид, походку, манеру говорить, одеваться; может быть вам присущи обращающие на себя внимание жесты.

Работа происходит в парах. В процессе выступления одного из партнеров другой может задавать уточняющие вопросы, для того, чтобы "автопортрет" был более полным. На обсуждение в парах отводится 15-20 минут.

По окончании задания участники садятся в круг и делятся впечатлениями.

Карусель

В упражнении осуществляется серия встреч, причем каждый раз с новым человеком. Задание: легко войти в контакт, поддержать разговор и проститься.

Члены группы встают по принципу "карусели", т. е. лицом друг к другу и образуют два круга: внутренний неподвижный и внешний подвижный

Примеры ситуаций:

- Перед вами человек, которого вы хорошо знаете, но довольно долго не видели. Вы рады этой встрече...
- Перед вами незнакомый человек. Познакомьтесь с ним...
- Перед вами маленький ребенок, он чего-то испугался. Подойдите к нему и успокойте его.
- После длительной разлуки вы встречаете любимого (любимую), вы очень рады встрече...

Время на установление контакта и проведение беседы 3-4 минуты. Затем ведущий дает сигнал, и участники тренинга сдвигаются к следующему участнику.

Три имени

Каждому участнику выдается по три карточки. На карточках нужно написать три варианта своего имени (например, как вас называют родственники, сослуживцы и близкие друзья). Затем каждый член группы представляется, используя эти имена и описывая ту сторону своего характера, которая соответствует этому имени, а может быть послужила причиной возникновения этого имени.

Без маски

Каждому участнику дается карточка с написанной фразой, не имеющей

окончания. Без всякой предварительной подготовки он должен продолжить и завершить фразу. Высказывание должно быть искренним. Если остальные члены группы почувствуют фальшь, участнику придется брать еще одну карточку. Примерное содержание карточек:

"Особенно мне нравится, когда люди, окружающие меня..."

"Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это ..."

"Иногда люди не понимают меня, потому что я ..."

"Верю, что я ..."

"Мне бывает стыдно, когда я ..."

"Особенно меня раздражает, что я ..." и т.п."

Радуга

Семь цветов радуги – семь оценок дела или учебного цикла.

Каждый участник выставляют в цвете свои оценки – прикрепляет бумажные полоски на трафарет радуги.

Пик взаимопонимания

Пик – вершина, предел, высшая точка. На вершине написана тема занятия (испытания).

По склону карабкается участник. Насколько близко подобрался он сегодня к пониманию темы занятия, как прошла работа, достигнуто ли понимание – это решает участник, помещая свою фигурку подножия, либо выше по склону.

Шесть шляп мышления

Участник выбирает подходящую по цвету шляпу.

Красная шляпа - шляпа эмоций.

Белая шляпа - шляпа фактов.

Черная шляпа – шляпа критики.

Желтая шляпа– шляпа оптимиста.

Зеленая шляпа - шляпа творчества.

Синяя шляпа - шляпа мудреца.

Огонёк общения

Участники стоят в кругу, обнявшись за плечи, проговаривают то, что было самым интересным, передают символическое сердечко и говорят:

-сегодня меня порадовало...

-сегодня меня огорчило...

Кроме того, участник дарит медальки (цветочки) из трёх разного цвета тем, кому посчитает нужным.

Например, голубой – самому вежливому в общении; зелёный – самому покладистому (уступчивому); оранжевый – самому скромному.

Почта

В конце занятия участникам предлагается написать мини-письмо с пожеланиями, отзывом о работе на этом занятии. «Почтальон» разносит письма по адресам.