

Программа научно-методической работы с молодыми специалистами МБОУ «СОШ №2 г. Щигры Курской области»

Пояснительная записка

На совершенствование и развитие личности педагога непосредственное влияние оказывает педагогическая среда и атмосфера учреждения образования, в котором он работает.

Попав в новую среду, молодой специалист адаптируется к ее специфике, вырабатывает новый стиль поведения. И здесь важное значение имеет нравственная основа коллектива, его морально-психологическая атмосфера. Находясь в новом коллективе, начинающий педагог неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценности и нормы.

Адаптация молодого специалиста должна решать следующий круг задач:

- разрушать старые поведенческие нормы, вступающие в противоречие с нормами учреждения;
- прививать новые нормы поведения, разделяемые педагогическим коллективом;
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций [7, с. 49-50].

Система работы учреждения образования с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- планом работы учреждения образования;
- графиком административных совещаний, на которых будут заслушиваться обозначенные вопросы;
- графиком заседаний методического совета;
- планом работы с молодыми специалистами;
- Положением о наставничестве;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

Работу с молодыми специалистами координирует руководитель учреждения образования или его заместитель по учебной работе.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
 - глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
 - овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
 - освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
 - изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
 - воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.
- Молодого специалиста, пришедшего впервые в учреждение образования, руководитель учреждения образования:*
- знакомит с Уставом учреждения образования, структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;
 - знакомит с локальной документацией, положениями и инструкциями о ведении документации, классным журналом и др.;
 - дает характеристику детского коллектива;
 - определяет его должностные обязанности;
 - назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности наставника.
- Заместитель директора по УВР:*
- знакомит его с условиями труда, кабинетами, определяет рабочее место;
 - знакомит с учебной нагрузкой;
 - в расписании предусматривает необходимость взаимного посещения уроков/занятий молодым специалистом и его наставником;
 - проводит предварительную работу в классах/группах, где будет работать молодой специалист, и представляет его учащимся/воспитанникам;
 - утверждает индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом методической темы, над которой работает учреждение образования.
- В течение учебного года:
- контролирует деятельность наставника молодого специалиста (если сам не является его наставником);
 - составляет и реализует план работы с молодым специалистом (Приложение 5);
 - планирует посещение отдельных уроков/занятий и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

Руководитель методического объединения проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую информацию о молодом специалисте в банк данных, а также знакомит его с:

- педагогическим коллективом;
- методической темой, над которой работают педагоги методического объединения;
- планом работы методического объединения.

Успешность процесса личностно-профессионального роста молодых специалистов в большой степени зависит от соблюдения в учреждения образования наиболее значимых организационно-педагогических условий:

- диагностической основы методического сопровождения их профессиональной адаптации и развития;
- индивидуально-дифференцированного подхода к молодым педагогам;
- конструирования и моделирования реальных ситуаций профессиональной деятельности;
- создания условий для профессионального роста молодых специалистов и др.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, способствующая повышению профессиональной компетентности, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество организуется в соответствии с разработанным и утвержденным в учреждения образования Положением о наставничестве.

Основные задачи становления педагога и наставничества связаны с адаптацией молодого специалиста к новым для него условиям, формированием и развитием мотивации профессиональной деятельности, оказанием помощи в приобретении и совершенствовании практических навыков для педагогической деятельности, выявлением и формированием профессионально значимых качеств, формированием мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

При назначении наставника администрация учреждения образования должна учитывать то, что, во-первых, наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, во-вторых, это двусторонний процесс, для успеха которого важно добровольное желание обучающегося перенимать опыт работы своего наставника.

Педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- перцептивными (адекватно воспринимать и понимать психику детей);
- конструктивными (ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации);
- экспрессивными (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);
- дидактическими (уметь передавать свои знания и умения);
- коммуникативными (общаться, осуществлять влияние на людей);
- организаторскими (уметь организовывать собственную деятельность (в т.ч. и саморазвитие) и деятельность других людей);
- исследовательскими (уметь выявлять, изучать и решать проблемы).

Кроме того, наставник должен быть позитивно настроен по отношению к администрации учреждения образования, к педагогическому коллективу, так как он становится посредником между учреждением образования и молодым специалистом.

Деятельность наставника должна быть направлена, во-первых, на совершенствование знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе, как базы для репродуктивного педагогического творчества, на формирование профессионально значимых качеств, коммуникативных и управленческих качеств, во-вторых, на развитие и формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста.

Осуществляя руководство молодым специалистом, *наставник выполняет следующие функции:*

- знакомит с нормативными документами по организации образовательного процесса;
- учит составлению календарно-тематического планирования и других учебно-методических материалов;
- знакомит с требованиями к ведению документации, с системой отчетности (форма, периодичность, содержание);
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с молодым специалистом составляет план его профессионального становления, контролирует его выполнение, рекомендует необходимую литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих педагогов и затем анализирует их;

-посещает уроки/занятия, внеклассные мероприятия у своего подшефного и проводит их анализ.

Цели и задачи программы работы с молодыми специалистами

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

1. 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.

2. Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Содержание программы работы с молодыми специалистами

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	- Организационные мероприятия: • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. - Диагностика умений и навыков молодого учителя. - Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. - Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	- Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. - Знакомство с УМК, предметными программами. - Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь
3.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на августовской общегородской конференции	август
4.	Современный урок. Требования к организации.	- Методические требования к уроку. - Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». - Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. - Соответствие методов обучения формам организации уроков. - Примерная схема тематического плана урока. - Неделя открытых уроков. - Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	- Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. - Нормы оценивания учебной деятельности. - Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения	Декабрь

		программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности обучающихся, анализ проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i>	
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i>	февраль
7.	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
8.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i>	май
9.	Коррекция профессионального становления.	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

II этап (2 год работы)
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Организация работы с молодыми специалистами	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<i>Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».</i> <i>Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</i> <i>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</i>	Ноябрь – Декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь – Февраль
6.	Анализ и самоанализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ повышения квалификации	Март

7.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • конкурс профессионального мастерства «Открытие»; • представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i>	Апрель– Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

II этап (3 год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Организация работы с молодыми специалистами	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одарёнными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
6.	Предпрофильное обучение. Профориентация.	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
7.	Успешность педагогической	Подведение итогов работы «Школы молодого	Май

	деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	специалиста»: • Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

Планируемые результаты Программы

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

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.

Порядок организации работы по программе

Работа с молодыми специалистами ведется по планам, составленным к началу учебного года.

1. План работы с молодыми и вновь поступившими педагогами на текущий учебный год составляется заместителем директора по УВР и утверждается директором школы.
2. В план работы ШМО включаются вопросы повышения

профессионализма молодого учителя.

3. План работы наставника с молодым специалистом составляется наставником и утверждается методическим советом школы. План работы наставника может состоять из двух частей. В *общей части* предусматриваются мероприятия, предполагающие знакомство с личностными особенностями и подготовленностью начинающего педагога к профессиональной деятельности, формирование у молодого специалиста общего представления об учреждении образования, основных направлениях его деятельности. *Индивидуальная часть* плана рассчитана на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника при реализации мероприятий данного раздела – проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения учебных занятий с обучающимися, воспитательных мероприятий.
4. Вся работа, проводимая наставником, фиксируется в тетради (дневнике) работы с молодым специалистом.
5. Для адаптации к педагогической деятельности под руководством наставника составляется План профессионального становления молодого специалиста. План рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора по УВР и утверждается на заседании методического совета школы.