

«Принято»

на педагогическом совете

№ 1

от «30» 08 2019г.

«Утверждено»

приказом директора
МОУ «Колтушская СОШ
имени ак. И. П. Палова»



Приказ № 820/01-09
08 2019г.

/Т. В. Захарова

Программа «Школы молодого педагога»

Пояснительная записка

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие воспитатели 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 воспитатель с опытом, а обучающиеся и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОСы 2-го поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, 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 воспитателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

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

«Школа молодого педагога» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого воспитателя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе - интернате стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги,

моделирование занятий и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые мероприятия, защита методических разработок.

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

1. Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности воспитателя.

2. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь воспитателю, 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.

3. Планируемые результаты Программы:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося ПЕДАГОГА;
2. совершенствование системы методической работы;
3. повышение качества образования и воспитания;
4. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

1. умение планировать учебно - воспитательную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения нетрадиционных мероприятий;
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 обучающихся;
7. становление молодого воспитателя как педагога-профессионала;
8. повышение методической, интеллектуальной культуры воспитателя;

5. Организация работы по программе:

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

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы информационно-методического центра включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию мероприятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда воспитателя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

План работы с молодыми специалистами

№п/п	Тема	Сроки	Ответственные
1.	Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение года	Зам. директора по ВР Руководитель

	Правила оформления классного журнала, журнала - инструктажей, дневников обучающихся.		МО
2	Занятие «Повседневное планирование. Примерное содержание разделов повседневного плана»	Сентябрь	Зам. директора по ВР Руководитель МО
3	Определение тем самообразования. Занятие «Советы молодому воспитателю при подготовке к открытому мероприятию (алгоритм действий)»	октябрь	Руководитель МО
4	Посещение открытых мероприятий и классных часов молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования мероприятий и подготовки к нему воспитателя. Затруднения педагогов в подготовке мероприятий»	В течение года	Зам. директора по ВР Руководитель МО
5	Посещение молодыми специалистами занятий и мероприятий творчески работающих воспитателей Занятие «Классификация ошибок, допускаемых начинающим воспитателем»	Декабрь, февраль, апрель	Зам. директора по ВР
6	Заседание «Как провести самоанализ мероприятия?» Предоставление самоанализов мероприятий, посещенных коллегами	В течение года	Руководитель МО
7	Подведение итогов 1 полугодия.	Декабрь	Зам. директора по ВР
8	Заседание «Методика проведения	Февраль	Руководитель

	самоподготовки»		МО
9	Заседание «Индивидуальный подход на самоподготовке, работа в группах»	Март	Руководитель МО
10	Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию	Май	Зам. директора по ВР Руководитель МО
11	Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов.	Май	Зам. директора по ВР

Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно - воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессиональнокомпетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социальнопедагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого воспитателя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого воспитателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что

наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации воспитательного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности;
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного

учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на мероприятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности воспитателя и классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими и «трудными» обучающимися;
- анализ и самоанализ мероприятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Воспитатель может создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные мероприятия и т. д. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого воспитателя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

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

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

Данная программа дает возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых педагогов.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Наставничество быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Приложение

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с обучающимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели мероприятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- организовывать сотрудничество между обучающимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию

- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое
(допишите) _____

Выбор наставников для начинающих педагогов 2020 - 2021:

№ п/п	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. молодого педагога
1.	Филянки Владимир Михайлович	Левин Даниил Юрьевич
3.	Галичанина Лариса Игоревна	Катаева Дарья Андреевна
4.	Ашуров Марк Геннадьевич	Беляева Дарья Алексеевна
5.	Фомина Светлана Михайловна	Полетаева Полина Алексеевна
6.	Ковалева Марина Владимировна	Бабкова Ирина Александровна