

«УТВЕРЖДАЮ»



Директор: 

/Р.В. Орлова/

Приказ № 45 от 01.09.2020г.

ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ «ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»

Пояснительная записка

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы учреждения образования.

Известно, что окончание учреждения высшего образования и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Что же заставляет нынешнюю молодежь выбирать учительскую стезю, а в дальнейшем – покинуть школу?

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом со слабой методической подготовкой. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в учреждении высшего образования, учитель зачастую не знает, как их применять на практике, он не владеет многообразием приёмов, методов и форм обучения. Принимая молодого учителя в свой педагогический коллектив необходимо направлять и корректировать его деятельность. Именно от опытных коллег зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу. С целью оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении в ОО создана программа «Школа молодого педагога»

Цели:

- формировать и развивать у молодых учителей потребность в непрерывном самообразовании;
- развивать способность использовать в своей деятельности идеи педагогической науки и передового педагогического опыта;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога

Задачи:

- 1) создание условий для адаптации молодого учителя в коллективе;
- 2) определение уровня профессиональной подготовки;
- 3) оказание методической помощи: выявление затруднений в педагогической практике, определение мер по их предупреждению в дальнейшей работе;
- 4) формирование творческой индивидуальности молодого учителя.

Формы работы:

1. Анализ рабочих программ и тематического планирования;
2. Посещение уроков молодых специалистов и их анализ;
3. Индивидуальные консультации;

4. Обучающие семинары;
5. Практические занятия;
6. Взаимопосещение уроков.

Наставничество осуществляется:

- администрацией школы в лице директора школы;
- школьными методическими объединениями учителей и классных руководителей;
- опытными педагогами.

Содержание работы:

«Школа молодого учителя», функционирует в период приёма в школу молодого специалиста. Важно создать в образовательной организации условия для успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность, оказание методической помощи в подготовке к началу профессиональной деятельности и оборудование кабинета всем необходимым – компьютер, экран, мультимедийный проектор, принтер.

Одной из важнейших задач методической работы в ШМУ является организация профессиональной адаптации молодого педагога. Решить эту проблему помогает система наставничества. Большую роль в становлении профессионализма молодого учителя играют индивидуальные консультации. Консультации, как правило, носят выраженный инструктивный характер, либо проходят в форме обсуждения сложных образовательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя. Практические занятия с молодыми специалистами, направленные на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. На занятиях мы знакомим присутствующих с нормативно - правовым обеспечением учебного процесса, организацией современного урока, методикой проведения самоанализа урока, факторами, влияющими на качество преподавания, организацией работы по предотвращению неуспеваемости; с современными педагогическими технологиями и их использованием в образовательном процессе.

В период работы ШМУ проводятся практические занятия, взаимопосещение уроков, открытые уроки, которые имеют свое логическое завершение: после 1 года обучения проходит «Бенефис молодого учителя», где молодые специалисты показывают свое мастерство через открытые уроки, которые являются самой распространенной формой методической работы в школе, или через участие в муниципальном этапе конкурса «Учитель года», так как педагогический коллектив школы небольшой, опытный и уже принимал участие в данном конкурсе. Задача этих мероприятий – внедрение в практику учителей передового педагогического опыта, знаний, полученных на занятиях в ШМУ. Сочетание анализа урока с практическими рекомендациями во время анализа и обсуждения проведенных уроков обеспечивается научность анализа, принципиальность и доброжелательность критических замечаний. Целью «Ярмарки талантов» и «Бенефиса молодого учителя» является повышение мастерства молодых специалистов через применение полученных знаний на практике.

Во 2-й год работы проводится разнообразная внеклассная работа, где молодые педагоги демонстрируют свое педагогическое мастерство через различные формы работы: открытые уроки, КВН, сказки и другие мероприятия.

К работе «Школы молодого учителя» привлекаются опытные, творческие специалисты. Каждое занятие РШМУ носит комплексный характер, т.к. включает в себя информационную часть, дискуссию по вопросам, которые интересуют молодых педагогов, знакомство с практическими рекомендациями. Ориентация молодых

специалистов на то, что в профессии учителя нет мелочей, в работе используются активные формы работы, которые обеспечивают обратную связь, позволяют проявлять инициативу всем молодым специалистам. Занятия проходят для молодых специалистов первого и второго года работы.

Перед учителями, которые готовят данные занятия, стоит вопрос: как сделать, чтобы каждый молодой учитель стал активным, заинтересованным участником занятий? Как избавиться от пассивности отдельных участников?

Как перевести их от репродуктивной деятельности к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового? Для организации этой работы каждое занятие заканчивается интерактивным практикумом. Интерактивное задание имеет достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий для участников мероприятия. Процесс взаимодействия организовывается таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс обсуждения. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, услышать другое мнение коллег.

Молодые педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У молодых педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Деятельность ШМУ регламентирована планом работы, рассчитанным на 2 года.

План работы «Школы молодого учителя»

№ п/п	Тема занятия, мероприятия	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1 год работы молодого педагога				
1.	Адаптация – «вживание» молодого педагога в коллектив. Знакомство нормативно - правовым обеспечением учебного процесса.	Представление на педагогическом совете. Индивидуальная консультация	Директор	август
2.	Рабочие программы, их соответствие образовательной программе школы.	Индивидуальная консультация, анализ рабочих программ	Директор	август
3.	Современный урок. Технология учебного процесса. Требования к организации современного урока.	Теоретический семинар	Руководитель ШМО учителей	Сентябрь,
4.	Изучение методики преподавания молодого педагога.	Посещение уроков	Директор, руководители ШМО	октябрь - ноябрь
5.	Контрольно - оценочная деятельность учителей и учащихся на уроках в условиях коммуникативно -	Круглый стол	Директор, педагоги	декабрь, май

	ориентированного обучения.			
6.	Самоанализ и анализ уроков.	Практическое занятие	Директор, Руководитель ШМО учителей	январь
7.	Современные педагогические технологии.	Практический семинар	Руководитель ШМО учителей, педагоги	февраль
8.	Панорама открытых уроков.	Открытые уроки. Взаимопосещение уроков.	Учителя-предметники, молодой специалист	март, апрель
2 год работы молодого педагога				
9.	Приёмы и методы, повышающие качество преподавания	Практический семинар	Руководитель ШМО учителей	сентябрь
10.	Ярмарка талантов: Открытые уроки и внеклассные мероприятия	Открытые уроки. Взаимопосещение уроков.	Молодой специалист, директор, педагоги	Сентябрь, октябрь
11.	Бенефис молодого учителя.	Муниципальный этап конкурса «Учитель года»	Молодой специалист, директор, педагоги	ноябрь - декабрь
12	Внеклассная работа по предмету как средство развития личности учащихся форма раскрытия творческого потенциала учителя.	Заседание ШМО учителей	Руководитель ШМО классных руководителей	январь,
13.	Внеклассные работа как важная часть формирования интереса учащихся к учебному предмету	Открытые внеклассные мероприятия	Молодой специалист, педагоги	февраль март
13	Рефлексивная деятельность как важнейшее условие формирования профессиональной культуры молодых учителей	Заседание ШМО учителей	Директор, Руководитель ШМО учителей, педагоги	апрель

«Школа молодого учителя» способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога, знакомство с нормативной правовой базой, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.