УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАКЕЕВКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 16 ГОРОДА МАКЕЕВКИ»

ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ
«УЧИТЕЛЬ В НАЧАЛЕ ПУТИ»

(управленческий проект)

Хропотовская Л.В., директор школы
Лешан Т.А., заместитель директора по УВР

МАКЕЕВКА, 2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАКЕЕВКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 16 ГОРОДА МАКЕЕВКИ»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 162 от 30.08.2021

Директор МБОУ «СШ № 16»
Л.В. Хропотовская

ПРОГРАММА

ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

«УЧИТЕЛЬ В НАЧАЛЕ ПУТИ»

г. МАКЕЕВКА, 2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАКЕЕВКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 16 ГОРОДА МАКЕЕВКИ»

ПРОГРАММА ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ «УЧИТЕЛЬ В НАЧАЛЕ ПУТИ»

1. Общие положения

Наставничество в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 16 города Макеевки» – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями и воспитателями ГПД, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель или воспитатель ГПД, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель или воспитатель ГПД, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, но не имеющий опыта работы в школе. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 3-х лет.

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 с опытом, 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 новые государственные образовательные стандарты эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают. 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. Чтоб стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. А. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями». Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику.

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.

Школа молодого учителя – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, 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 школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

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

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.

Планируемые результаты Программы:

1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2) совершенствование системы методической работы;
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;

Организация работы по программе:

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

1. Основные направления работы по реализации Программы

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 уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

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

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

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

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

4 . Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической службы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы, Школьные методические объединения, творческие группы.

Руководители ШМО учителей-предметников и ШМО классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Проводятся различные методические и педагогические семинары. При проведении методических педагогических семинаров организуется обзор новинок методической литературы, проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования, проводится систематизация опыта педагогов школы и города. Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся. Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Первое место работы… Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители. Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами; психолог знакомит начинающих с классными коллективами, в которых им предстоит работать, даёт 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 ответственейших общественных поручений. Как правило, это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом (приложение 1).

Следующим шагом является шаг к мастерству. Каждая профессия ставит специфичные требования к личности человека. Какие же требования предъявляет профессия молодого педагога?

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

– дидактичные – 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.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности все вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя» (приложение 2).

Эта папка – «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя.

В портфолио входят:

Общие сведения об учителе;

Диагностика успешности;

Нормативные документы;

Открытые уроки;

Доклады, публикации, творческие наработки;

Памятки начинающему учителю;

Работы учащихся;

Дидактические материалы;

Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» учителя.

Значительную роль отводим работе в школе молодого учителя «Учитель в начале пути» таким направлениям, как:

- планирование работы учителя, организация рабочего времени;
- культура общения учителя с классом, учащимися, родителями;
- углубление психолого-педагогических знаний, методологии бучения;
- изучение нормативных, инструктивно-методических материалов;
- основные требования к календарно-тематическому планированию, к ведению школьной документации, журналов;
- современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности на основе национального воспитания и особенностей, традиций школы и т.п.

Все эти направления отражены в «Плане работы школы молодого учителя» (приложение 3).

В школе уделяется значительное внимание 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, а от руководителя методического предметного объединения, заместителя директора, психолога, опытных учителей, классных руководителей… Открытые уроки, которые проводят опытные аттестуемые учителя по разным предметам, дают возможность показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках:

– индивидуальный подход в обучении слабых, мотивированных на учёбу, сильных учащихся;

– дифференцированный подход в обучении;

– интерактивные формы и методы обучения;

– нестандартные ситуации на уроках;

– нетрадиционные, интегрированные уроки с применением компьютерных технологий и др.

Это помогает молодому 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 микрогрупп играет диагностика молодых учителей. Как правило, через три-четыре месяца работы молодого учителя администрация школы проводит анкетирование (приложение 4).

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.

Традиционно в школе проводится неделя «Будем знакомы, молодой коллега! Твори! Дерзай!», которая включает такие мероприятия:

- семинар-практикум «Введение и оформление школьной документации»: календарно-тематическое планирования, составление плана-конспекта урока, требования к ведению ученических тетрадей, дневников, заполнение личных дел учащихся, ведение журнала успеваемости, составление и написание характеристик учеников.

- обучающий тренинг «Требования к современному уроку»:

I. Основные требования к организации уроков

1. *Дидактические требования*:

1.1. Определение образовательной цели;

1.2. Осуществление дидактических принципов обучения;

1.3. Выбор рациональных методов, приёмов, способов;

1.4. Использование межпредметных связей.

2. Воспитательные требования к уроку:

2.1. Постановка воспитательной цели урока;

2.2. *Учёт индивидуальных особенностей* учеников (уровень интеллектуального развития, мотивация отношения к обучению, стимулирующие методы)

3. *Психологические требования*:

3.1. Организация и осуществление восприятия, усвоения, запоминания и осмысления получаемой учебной информации;

3.2. Развитие внимания учеников, его концентрация на сложных понятиях, правилах, законах;

3.3. Использование мнемоничных приемов (механического и смыслового запоминания, тренировка умений на уроке);

3.4. Умственное развитие и самовоспитание личности в процессе обучения.

4. *Гигиенические требования* к уроку:

4.1. Обеспечение разумного чередования разнообразных методов и приемов работы на уроке с целью предупреждения утомляемости, перегрузки, особенно при подаче трудной для восприятия темы;

4.2. Соблюдение режима гигиены, проветривание в классе;

4.3. Наблюдение за состоянием здоровья учащихся, своевременное проведение физкультминуток;

4.4. Явка учителя на урок в абсолютно здоровом состоянии.

5. Типология уроков включает урок освоения новых знаний, урок развития навыков и умений, урок использования знаний, умений, навыков, урок обобщения и систематизации ЗУН, урок контроля и коррекции ЗУН, комбинированный урок.

Основные этапы урока:

– организация начала урока (1-2 мин.) – настрой учащихся на урок;

– сообщение темы, целей задач урока (тему обязательно записывать на доске, в тетрадях);

– мотивация (где изучаемый материал применяется в учёбе, в жизни…)

– актуализация (опора на полученные знания);

– восприятие (сравнения, наблюдения, объяснения, словарная работа, лабораторная, практическая работа, исследования…)

– осмысление (анализ, синтез, абстрагирование…)

– упорядочивание и систематизация знаний;

– итог урока (как прошёл урок, что нового узнали, оценки, дифференцирование домашнего задания, заполнение дневников).

- Научно-практическая конференция «Использование элементов инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе».

- Открытые уроки опытных учителей.

- Открытые уроки молодых учителей.

- Часы общения с учениками.

- Круглые столы: «Новизна современного урока – ступень усвоения содержания материала через самостоятельную работу учеников». Форма обучения бывает: пассивная – репродуктивный уровень (лекция), активная – беседа, творческая работа учащихся, интерактивная – работа всего класса, коллективная, групповая форма обучения.

Кроме того, как правило, стараемся осветить следующие проблемные вопросы:

- Преимущества групповой формы обучения:
- Формирование навыков общения;

- Оказание психологической поддержки и помощи каждому;
- Высокая активность школьников в коллективе;
- Анализ личных достижений каждого члена группы;
- Быстрая адаптация в нестандартных условиях;
- Готовность брать на себя ответственность;
- Установление контактов в новом коллективе;
- Возможность обмена информацией;
- Правильное распределение времени и организация труда;
- Умение анализировать и оценивать свои действия;
- Умение чётко высказывать и убедительно аргументировать свои мысли;
- Быть не многословным, но понятным конкретным.
- Коллективное творческое дело.

Педагогическая выставка состоит из планов-конспектов уроков, внеклассных мероприятий, материалов самообразования, раздаточный материал: карточки с разными заданиями, иллюстраций, рисунков, таблиц-опор и др. Кроме того, из дидактического материала (таблицы, карты, картины, гербарии, муляжи, коллекции), образцов лучших ученических работ (стихотворения, рассказы, сочинения, сказки, ребусы, оригинальные варианты решения задач), также представлена аудиотека, видеотека.

Педагогом-психологом проводится коррекционно-развивающее занятие, цель которого: повышение эффективности общения молодого педагога и учеников.

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 профессионально-компетентный, 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 социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация

школы нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

В МБОУ «СШ № 16» есть Положение о наставничестве, рассмотренное на заседании педагогического совета школы и утвержденное приказом по школе. 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 учителя, 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. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "***тьюторство", "коучинг", "менторинг***".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80-х годов прошлого века была разрушена.

Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю 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, учащихся (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 учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- 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 (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- 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.

Директор школы совместно с заместителями, руководителями методических объединений, учителем-наставником, выстраивают систему работы с молодыми специалистами, при этом обязательно учитывают различные траектории профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост и т.д.).

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

№	Тема	Сроки	Ответственные
1	Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста. Правила оформления классного журнала, электронного журнала, дневников учащихся.	Сентябрь, в течение года	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
2	Занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана»	Сентябрь	Зам. директора по УВР
3	Определение темы самообразования. Заседание «Современный урок. Типы уроков» Занятие «Советы молодому учителю при подготовке к уроку (алгоритм действий)»	Октябрь	Зам. директора по УВР
4	Посещение уроков молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Затруднения учителей в подготовке современного урока»	В течение года	Зам. директора по УВР Учителя-предметники
5	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей	Декабрь, февраль, апрель	Зам. директора по УВР
	Занятие «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем»	Декабрь	Зам. директора по УВР
6	Заседание «Как провести самоанализ урока?» Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями-предметниками	Сентябрь В течение года	Зам. директора по УВР
7	Подведение итогов 1 полугодия.	Декабрь	Зам. директора по УВР
8	Заседание «Нестандартные уроки в начальных, средних и старших классах школы»	Февраль	Руководитель ШМО
9	Заседание «Индивидуальный подход на уроках, работа в группах продленного дня»	Март	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
10	Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию	Май	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО
11	Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов.	Май	Зам. директора по УВР Руководитель ШМО

Список литературы:

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 375 с.
2. Пиз А. Язык телодвижений. – М.: Эксмо, 2005. – 272 с.

Приложение 1

ДНЕВНИК ВЗАИМОПОСЕЩЕНИЯ УРОКОВ

№	дата	предмет	класс	учитель	посещающий	Тема урока	Цель, задания	Выводы предложения

Приложение 2

Семь золотых правил для учителя

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победой над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Заповеди молодому учителю

1. Окунись в свою работу и тогда ничто не помешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ученика.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.

9. Будь для ученика не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

Памятка начинающему учителю

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.
4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.
5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.
8. Комментируя оценки знаний старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.
9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.
10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

Советы опытных коллег молодому учителю.

1. Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов у доски, на столе, чисто ли в классе.
2. Рационально используйте каждую минуту урока.
3. Объясните ученикам цель, задачи, урока.
4. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
5. Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше если её исправят учащиеся.
6. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше писать, решать примеры, творить.
7. На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
8. Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
9. Обращайте внимание на воспитательные аспекты урока: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
10. Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
11. Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие .
12. Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
13. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

Приложение 3

План работы школы молодого учителя «Наша надежда»
МБОУ «Средняя школа № 16 города Макеевки»

тема	Содержание, количество занятий	Формы, методы проведе-ния	дата	ответствен ные
Организация образования в школе	-нормативно-правовая база: закон об образовании, положение об учебно-воспитательном учреждении системы образования, концепция развития школы; -правила внутреннего распорядка школы.	Беседа	сентябрь	Администрация школы
Организация учебно-воспитательного процесса	-структура образовательных программ по учебным предметам; -календарно-тематическое планирование; -критерии оценивания образовательных, учебных достижений учеников; -ведение школьной документации по учебным предметам	Практическое занятие	октябрь	Администрация школы, руководитель ШМУ
Процесс обучения	-принципы и правила обучения; -формы организации учебного процесса;	Теоретический семинар	ноябрь	Зам. директора по УВР, учителя предметники
Познавательная деятельность школьников	-психологические особенности познавательной деятельности школьников; -способы формирования познавательных интересов; - мотивы обучения;	Семинар-тренинг	декабрь	Психолог, руководители ШМО
Методы обучения	Занятие 1. -суть и функции методов обучения; -классификация методов обучения;	семинары - практику-мы	Январь, февраль	Настав-ники, руководи-тели предметны ШМО, зам. директора по УВР
	Занятие 2. -разные способы обучения; -практические методы обучения;			
	Занятие 3. -логические методы обучения. Методы контроля знаний учащихся.			
	Занятие 4. -игровые методы обучения. Методы самоуправления учебно-воспитательным процессом.			

Формы обучения школьников	Занятие 1. Урок – основная форма организации учебно-воспитательного процесса функции урока. Цели урока. Типы уроков. Требования к современному уроку.	Теоретический семинар, практическое занятие	Март, апрель	Наставники, зам. директора по УВР, руководитель ШМУ
	Занятие 2. -конструирование урока по целям, дидактическим заданиям, по содержанию программного материала; -выбор метод обучения.	Открытые уроки молодых учителей, обсуждение		
	Занятие 3. -открытый урок – особенности подготовки и проведения; -анализ и самоанализ проведенного урока.	Практическое занятие		Администрация
	Занятие 4. -разные формы обучения: экскурсии, семинары, факультативы, элективные курсы… -анализ их проведения; -цели и задачи форм обучения	Семинар-практикум		
Воспитательный процесс в школе	-суть и содержание процесса воспитания; -формы и виды воспитательных мероприятий; -методы воспитания школьников; -национальный характер воспитания; -критерии воспитанности личности; -особенности ориентированного обучения и воспитания школьников.	Проблемный семинар	апрель	Зам. директора по ВР
Роль учителя в учебно-воспитательном процессе	-личность учителя-творца; -Требования к учителю; -самообразование и самовоспитание учителя; -роль личности учителя в современном учебном процессе.	Конференция	май	Руководитель ШМУ
Подведение итогов	Калейдоскоп педагогических находок молодых учителей «Будем знакомы, молодой коллега!»	Калейдоскоп находок	апрель	Администрация школы
	Конкурсно-развлекательная программа для молодых учителей «Наша надежда».	конкурс	май	

Приложение 4

Анкетирование молодого учителя
МБОУ «Средняя школа № 16 города Макеевки»

Ф.И.О. учителя_____

Инструкция: оцените по пятибалльной системе аспекты своей профессиональной деятельности.

№	Аспекты профессиональной деятельности	Самооценка учителя	оценка	
			наставника	администрации
1	Формирование общеобразовательных умений, навыков			
2	Осуществление межпредметных связей			
3	Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода			
4	Развитие познавательных способностей учащихся			
5	Организация самостоятельной работы учащихся			
6	Системность и перспектива образования			
7	Использование краеведческого материала			
8	Использование элементов инновационных технологий			
9	Выбор оптимальных методов обучения			
10	Выбор оптимальных форм проведения урока			
11	Умение эффективно использовать способы обучения			
12	Ведение тематического учета знаний			
13	Реализация воспитательной направленности урока			
14	Реализация принципов развивающего обучения			
15	Изучение уровня учебных достижений учеников			
16	Организация рабочего места учителя, ученика			
17	Организация внеклассной работы по предмету			
18	Умение сохранять работоспособность и дисциплину на уроке			
19	Умение рационально использовать время на уроке			

20	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к уроку			
21	Умение проводить анализ, самоанализ урока			
22	Развитие умений и навыков само- и взаимоконтроля			
23	Методика организации работы с учениками, которым тяжело учиться			
24	Методика организации работы с учениками, мотивированными на учебу			
25	Методика проведения уроков разных типов.			