

ВВЕДЕНИЕ

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних.

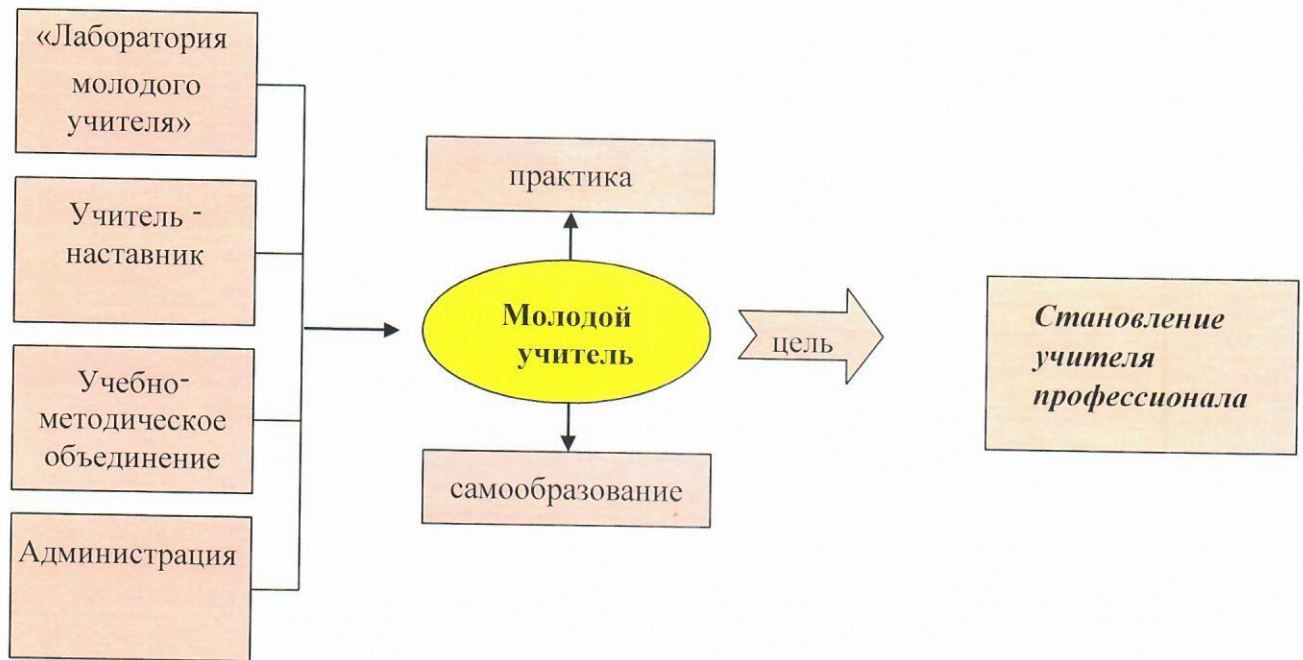
Общеобразовательное учреждение – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых учителей. Задача общеобразовательного учреждения – **помочь начинающему учителю** осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

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

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого учителя;
- глубокое изучение и освоение молодым учителем учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым учителем 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 учителя;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодыми учителями – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Система работы с молодыми учителями включает в себя несколько взаимосвязанных направлений.



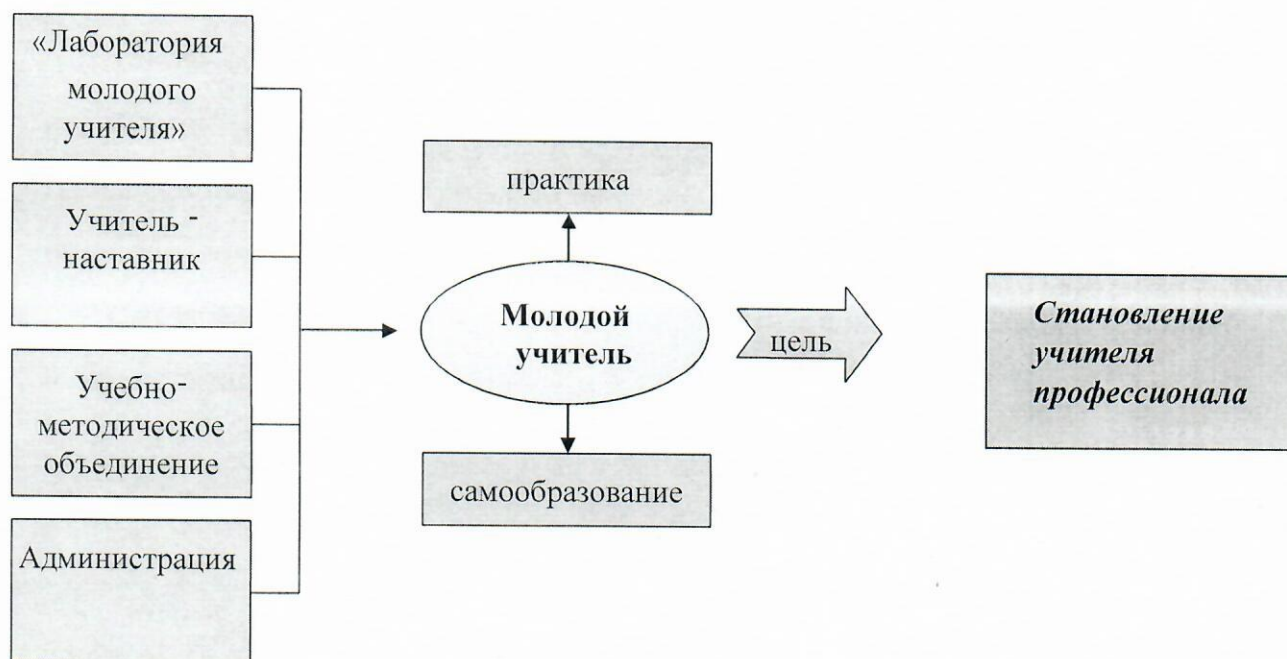
Классификация молодых специалистов



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

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых учителей, но и содействует развитию общеобразовательного учреждения.

Система работы с молодыми учителями включает в себя несколько взаимосвязанных направлений.



Классификация молодых специалистов



I РАЗДЕЛ.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положением о Лаборатории молодого учителя;
- планом работы с молодыми учителем (Лаборатория молодого учителя);
- положением о наставничестве и молодых специалистах;
- приказом о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- планом работы наставника с молодым учителями.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ЛАБОРАТОРИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ (ЛМУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее ПОЛОЖЕНИЕ определяет деятельность методического образования, которое создаётся в МАОУ СОШ № 8 г. Холмска при наличии в учреждении молодых учителей, а также учителей со стажем работы до 3 лет.

1.2. Лаборатория молодого учителя действует в соответствии с Уставом МАОУ СОШ № 8 города Холмска, приказом руководителя общеобразовательного учреждения и настоящим ПОЛОЖЕНИЕМ.

2. Цели, задачи и виды деятельности.

2.1. **Целью** создания ЛМУ является адаптация начинающих учителей к профессиональной деятельности.

2.2. **Задачами** деятельности ЛМУ являются:

- оказание практической помощи молодым учителям в адаптации их к работе в МАОУ СОШ № 8 г. Холмска, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
- выявление базовых профессиональных потребностей молодых учителей и содействие их решению;
- совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
- содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
- стимулирование личностно-профессионального развития молодых учителей.

2.3. Основные **направления деятельности** ЛМУ:

- углубление научно-профессиональных знаний;
- повышение психолого-педагогического уровня профессиональной

деятельности;

- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- развитие способностей работать в команде;
- освоение корпоративных норм поведения;
- диагностика успешности работы молодого учителя.

3. Работа с молодыми учителями

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

3.2. Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых учителей.

3.3. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых учителей, выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым учителям в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;

внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

7. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;

3.4. За молодым специалистом закрепляется наставник из числа опытных педагогов. Молодой учитель работает по программе, разработанной совместно с наставником и утвержденной заместителем директором по УВ работе школы на учебный год.

3.5. Занятия в Лаборатории молодого учителя проводятся не реже 1 раза в месяц в форме:

- лекционно-зачетной системы;
- активно-игровых методов;
- написания творческих работ;
- практикумов;
- решения педагогических ситуаций;
- разработки и реализации индивидуальных и парных образовательных программ и проектов;
- открытых уроков;
- консультаций и др.

4. Общее руководство, методическое обеспечение и контроль организации наставничества осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной и учебно- методической работе.

5. Содержание работы молодого учителя.

5.1. Учебная работа.

Молодой учитель должен:

- изучить принципы перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса в школе и принять посильное участие в планировании работы школы;
- в течение учебного года планировать учебно-воспитательную работу по своему предмету;
- разрабатывать поурочные планы и представлять их на утверждение своему руководителю;
- в учебной работе на уроке использовать различные методы, методические приемы, формы и средства, активизирующие познавательную деятельность учащихся (рассказ, беседа, лекция, лабораторное занятие, самостоятельная работа учащихся, эксперимент, демонстрация, использование учебного фильма, компьютерных программ и др.);
- оказывать индивидуальную помощь учащимся по своему предмету;
- организовывать и проводить внеклассную работу по предмету в форме фронтальной (экскурсии, просмотр учебно-популярных фильмов, конференции, лекции и др.) и индивидуальной работы с учащимися;
- принимать участие в организации и проведении индивидуальных занятий по своему предмету;
- принимать участие в оформлении кабинетов школы и привлекать к этой работе учащихся.

5.2. Методическая работа.

Молодой учитель:

- входит в состав школьного и городского методических объединений и принимает участие в их работе;
- с помощью своего наставника выбирает и разрабатывает одну методическую тему и пишет по ней реферат, который обсуждается на заседании школьного МО;
- изучает лабораторное оборудование, наглядные пособия школы с последующим использованием их в учебной работе;

- посещает уроки учителей по-своему и другим предметам, участвует в их анализе;
- проводит анализ знаний учащихся, использует различные формы опроса (контрольные работы, зачеты, устный индивидуальный и фронтальный опросы, тесты и др.), оформляет результаты анализа;
- систематически знакомится с педагогической и методической литературой и участвует в ее обсуждении.

5.3. Работа классного руководителя.

Молодой учитель:

- изучает состав класса (документацию, состав родителей и др.) и индивидуальные особенности учащихся, составляет психолого-педагогическую характеристику класса;
- добивается единства педагогических требований со стороны учителей и родителей;
- организует детский коллектив с учетом возрастных и психологических особенностей, добивается сплоченности, активности, инициативы и творчества учащихся;
- проводит ученические и родительские собрания;
- проводит индивидуальные и спортивные мероприятия;
- организует профориентационную работу с учащимися;
- организует различные формы общественно полезного труда учащихся.

Наставник:

- привлекает молодого учителя к участию в проводимых им учебных и методических мероприятиях: занятиях, семинарах, конференциях, определяет сроки и степень участия молодого учителя в данных мероприятиях;
- участвует в определении формы наставничества над молодым учителем;
- оказывает всестороннюю помощь и поддержку молодому учителю в овладении им профессиональными навыками;

- передает молодому учителю накопленный опыт профессионального мастерства,
- помогает выстраивать деловые взаимоотношения с педагогами и администрацией школы;
- способствует развитию у молодого учителя профессиональных и личностных качеств, содействует расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- дает поручения по изучению необходимых нормативных правовых актов, проверяет знания и их применение в практической деятельности, консультирует по вопросам выполнения служебных обязанностей;
- может присутствовать на заседании аттестационной комиссии при проведении аттестации молодого учителя.

5.4. Меры стимулирования деятельности наставника

Деятельность по наставничеству руководством образовательного учреждения учитывается при прохождении очередной аттестации.

6. Результат работы Лаборатории молодого учителя

6.1. Результатом успешного обучения в Лаборатории молодого учителя является обязательное участие молодых учителей в течение учебного года в заседаниях городских и школьных МО педагогов-предметников, а также подготовка и участие в профессиональных конкурсах и конференциях городского и областного уровня.

6.2. По итогам реализации плана работы с молодым учителем наставник представляет отчет о проделанной работе с указанием качественных результатов проведенных мероприятий.

6.3. В конце учебного года подводится итог работы с молодыми учителями, пишется приказ по образовательному учреждению.