

Актуальность

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Сегодня определены пять основных направлений развития общего образования, а также направления кадровой политики в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», направления работы по совершенствованию потенциала отечественного учительства. Для системы образования в целом характерны снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточное финансирование проектов по улучшению социального статуса педагогов. Поэтому, привлечение молодых специалистов для работы в системе общего образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, позволит ускорить внедрение в систему общего образования стандартов второго поколения, современных информационных и коммуникационных, здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста.

Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему), и характеризуется изменением взаимоотношений с социумом, формированием профессионального самоопределения.

Таким образом, назрела необходимость создания в структуре методической службы появления «Школы молодого педагога», объединившей молодых учителей со стажем работы до пяти лет.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются - с какими проблемами им придется столкнуться.

И, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», как организации, осуществляющей эту помощь.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. И сегодня требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

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

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

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по

психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

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: 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: оказание практической помощи молодым и малоопытным учителям в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Создать базу данных молодых педагогов школы;
2. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых педагогов.
3. Провести диагностику затруднений молодых педагогов, их профессионального уровня;
4. Разработать эффективную систему методического и психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов, исходя из результатов диагностики;

5. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

7. Наладить связь с ВУЗами, колледжами с целью трудоустройства выпускников.

8. Программу «Земский учитель» воплотить в действие.

9. Решение жилищной проблемы у молодых педагогов.

Планируемые результаты программы:

Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.

2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;

3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;

4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.

5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.

6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.

7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.

8. Повышение у молодых педагогов интереса к профессии.

9. Формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем.

Направления работы «Школы молодого педагога»

1. Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня и др.;

2. Просветительская деятельность (познания в области педагогики, психологии, методики);

3. Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока и др.;

4. Наставничество;

5. Вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в конкурсах, конференциях разного уровня.

6. Ликвидацию трудностей, возникающих в области:
правовой грамотности;
-организации учебно-воспитательного процесса;
-методики преподаваемых предметов;
-организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;
-самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.
-психологической адаптации молодого педагога.

Основные виды деятельности.

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

3. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации

педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

4. Посещение уроков молодых специалистов.

5. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

6. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Формы работы:

- круглый стол;
- дискуссии;
- обсуждения;
- игра-тренинг;
- семинар.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, 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 специалистов, но и содействует развитию учреждения образования. Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Для того, что бы этот процесс был успешным необходимо организовать наставничество.

Организация 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.

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 учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (**приложение 1**). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Цели анкетирования:

- выявить в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса".

ПОЛОЖЕНИЕ

О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность МБОУ Эрбекской СОШ им. О. К. Оолака, которое создается в Кызылском районе при наличии в учреждении молодых специалистов, не имеющих стажа педагогической работы, а так же педагогов со стажем работы до пяти лет.

1.2. ШМП действует в соответствии с законодательством РФ, в том числе законами «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Положением об Управлении образования, приказами Управления образования, настоящим Положением.

2. Цели, задачи и виды деятельности.

2.1. Целью создания ШМП является адаптация начинающих педагогов в коллективе, их самоутверждение и профессиональное становление.

2.2. Задачами деятельности ШМП являются:

- обеспечение развития учреждений образования, формирование педагогической системы;
- обобщение передового опыта образования, апробация и внедрение в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- организация и проведение научно- методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых учителей;
- реализация планов и программ сотрудничества на уровне школ.

2.3. При решении поставленных перед ней задач ШМП взаимодействует с соответствующими структурами, как в районе, так и за его пределами.

2.4. Основные виды деятельности ШМП:

- формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших преподавателей школы;
- проведение опытными педагогами (Мастер-класса) и учебно-методических занятий для начинающих учителей;
- привлечение молодых учителей к подготовке и организации педсоветов, семинаров и конференций по проблемам образования;
- отслеживание результатов работы молодого учителя;
- диагностика успешности работы молодого учителя;
- развитие, модернизация и укрепление материально-технической базы (наглядные пособия, электронные материалы);
- организация разработки молодыми специалистами электронных учебных материалов и методик их использования в учебном процессе;
- формирование сети свободного информационного обмена в области образования.

3. Состав ШМП и организация работы.

3.1. В состав ШМП входят молодые педагоги их наставники и учителя, готовые передавать накопленный опыт.

3.2. Руководство ШМП осуществляет опытный педагог.

3.3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты её работы.

3.4. Вопрос о приеме работника в ШМП должен быть согласован с директором.

3.5. Плановые заседания ШМП проводятся 1 раз в квартал с обязательным присутствием всех молодых специалистов и наставников (далее слушателей).

3.6. План работы ШМП разрабатывается руководителям ШМП и утверждается Советом.

3.7. В ШМП ведется следующая документация:

- План работы ШМП
- Протоколы заседаний
- Банк данных о молодых учителях

4. Права и обязанности слушателей ШМП

4.1. С целью выполнения функций, закрепленных данным Положением, ШМП имеет нижеследующие права и обязанности:

- в установленные сроки получает информацию необходимую для планирования и организации работы ШМП на учебный год;
- представляет заместителю директора по УВР всю ведущую документацию на архивное хранение.

4.2. Слушатели ШМП имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП;
- принимать участие в составлении плана работы ШМП на следующий учебный год;
- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;
- получать необходимую для выполнения своих функций информацию у руководителей всех структурных подразделений, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;

- присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителями ШМП);

- обращаться с предложениями, жалобами, заявлениями и получать ответы на свои обращения.

4.3. Слушатели ШМП обязаны:

- регулярно посещать занятия ШМП;
- выполнять индивидуальные планы работы в ШМП в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;

- участвовать в мероприятиях организуемых ШМП;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;

- систематически повышать свою квалификацию.

5. Обязанности администрации школ.

5.1. Районный методический кабинет и администрации школ оказывают ШМП всемерное содействие, предоставляют необходимые материалы и документы, иные сведения необходимые для осуществления деятельности.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Хертек Розита Андреевна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	ТывГУ, филологический факультет
Год окончания учебного заведения:	2017г.
Специальность по диплому:	Учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж:	1 год
Место работы:	МБОУ Ээрбекская СОШ им. О. К. Оолака
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Предмет:	русский язык и литература
Учебная нагрузка:	23ч
Классы:	5А, 6А, 7А
Классное руководство:	7А
Квалификационная категория:	-

Сведения об учителе – наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Сенги Ийя Кызыл-ооловна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	КГПИ
Год окончания учебного заведения:	1988г.
Специальность по диплому:	Учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж:	32 года
Место работы:	МБОУ Эрбекская СОШ им. О. К. Оолака
Должность:	Учитель русского языка и литературы
Предмет:	русский язык и литература
Учебная нагрузка:	32ч.
Классы	5Б, 6Б, 10
Квалификационная категория:	первая

План работы с молодыми специалистами

№	Тема	Сроки	Форма проведения
1	День молодого учителя (посвящение) Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение года	консультация
2	Определение тем самообразования. Работа молодых специалистов над темами самообразования Посещение уроков, занятий молодых специалистов	Сентябрь	консультация
3	Обеспечение роста профессиональной компетентности педагога через организацию работы по самообразованию Посещение уроков, занятий молодых специалистов, анализ посещенных уроков	Октябрь	Консультации, посещение
4	Посещение уроков молодых специалистов. Организация образовательного процесса, Индивидуальное консультирование	В течение года	Взаимопосещение,
5	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей	В течение года	консультация
6	«Педагог-живой пример эффективности воспитания и учения»	Октябрь	Круглый стол
7	Заседание: Личностно-ориентированный подход к учащимся, имеющим низкую мотивацию к учебно-познавательной деятельности. «Организация работы педагога по сохранению и укреплению здоровья школьников»	Ноябрь	заседание
8	Организация и проведение конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют-2016»	Январь-Февраль	конкурс
9	Индивидуальные консультации по методике преподавания, воспитательной работе	Март	консультации

10.	Современные обучающие технологии: «Работаем с проектами. Составление плана организации над проектами» Групповое занятие: «Создай себе настроение»	Апрель	Семинар-практикум
11	Реализация темы по самообразованию	Май	собеседование
12.	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	В течение года	консультации