+

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Краевое государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение

«Николаевский-на-Амуре промышленно-гуманитарный техникум»

УТВЕРЖДЕНА

Заместитель директора по НМР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Григорьева

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017

ПРОГРАММА ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

НА 2017-2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

Николаевск-на-Амуре

2017

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка………………………………………………............. 3

1. Цель и задачи программы…………………………………………..…….. 5
2. Концептуальные подходы программы Школы…………………………. 6
3. Основные принципы работы с начинающим педагогом………………...7

4. Система работы с начинающим преподавателем ………………………. 8 4.1 Этапы руководства профессиональным становлением начинающего педагога………………………………………………………………………...8 4.2 Основные направления и формы работы с начинающим преподавателем……………………………………………………………… 11

4.2.1. Планирование и организация работы по дисциплине……………………………………………………………………11

4.2.2. Работа с документацией……………………………………….... 11

4.2.3. Работа по самообразованию……………………………………..12

4.2.4. Контроль за деятельностью начинающего преподавателя……12

4.2.5. Психолого-педагогическая поддержка………………………....12

4.2.6. Формы работы с начинающим преподавателем………………..12

4.3 Организация наставничества…………………………………………..15

4.3.1. Задачи наставничества…………………………………………...15

4.3.2. Условия эффективности наставничества……………………….16

4.3.3. Портфолио начинающего педагога……………………………..19

5. Ожидаемые результаты Школы начинающего педагога……………….20

6. Условия реализации программы………………………………………….20

7. Сроки реализации программы……………………………………………21

8. План работы Школы начинающего педагога……………………………21

Приложение 1………………………………………………………………...23

Приложение 2………………………………………………………………...25

Приложение 3………………………………………………………………...27

Приложение 4………………………………………………………………..29

Приложение 5………………………………………………………………..30

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современному образовательному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к данному включению в инновационный процесс.

Однако, как показывает образовательная практика и социально-педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности логической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего педагога, т.е. приспособление, привыкание к новым условиям - сложный и зачастую продолжительный процесс.

Деятельность преподавателя сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемой дисциплине, отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении дифференцированного подхода к студентам, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Данные проблемы возникают в связи с тем, что начинающий специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Современный педагог образования должен обладать: коммуникативными качествами, эмпатийностью, стремиться к сотрудничеству с обучающимися, владеть необходимыми знаниями для разработки программно-методических материалов, уметь использовать в своей деятельности современные педагогические средства и приемы, инновационные технологии; владеть методикой исследовательской работы, реорганизации и анализа, словом, демонстрировать достаточный уровень сформированных профессионально-значимых компетенций.

Основой профессионализма педагога является профессиональная компетентность, включающая сплав личностных профессионально-значимых особенностей педагогов, их теоретических и методических знаний, а также практических умений, которые необходимы для эффективного осуществления педагогической деятельности.

Качество образования во многом определяется компетентностью педагога в профессиональной деятельности; профессионализм приходит к педагогу с опытом.

В настоящее время высшие учебные заведения стараются дать будущим педагогам самые современные психолого-педагогические знания, пытаются сформировать у студентов педагогическое мышление, способность к педагогическому прогнозированию.

Практика же показывает, что начинающие педагоги оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем.

Таким образом, возникает противоречие между уровнем теоретической подготовки начинающего педагога и практической его готовностью к педагогической деятельности.

Понимая, что начинающие педагоги нуждаются в особом нравственно-психологическом и морально-этическом отношении к себе, динамичном и качественном включении в профессиональную деятельность, планируется работа с ними по трем направлениям:

- совершенствование профессионально-значимых качеств;

- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;

- развитие педагогического творчества.

Пересмотрев традиционные формы работы с начинающими педагогами (в том числе ориентацию только на внешний контроль, прикрепление к молодому педагогу наставника, который зачастую решает проблемы его профессионального становления субъективно), понимая, что современные молодые педагоги демонстрируют творческую активность и мобильность, было принято решение о создании Школы начинающего педагога, в основе которой лежит деятельностный, практико-ориентированный подход в обучении кадров.

Участие начинающего педагога дополнительного образования (далее Слушатель) в работе Школы начинающего педагога (далее Школа) будет способствовать тому, что процесс вхождения в профессию окажется для него более легким и менее длительным, что при этом начинающий педагог овладеет приемами педагогической техники по организации учебно-воспитательной деятельности и управлению детским коллективом.

Слушателями Школы являются молодые преподаватели, начинающие педагогов со стажем работы до 3 лет и педагоги, имеющие стаж работы, но пришедших на работу в техникум на должность преподавателя.

Содержание работы Школы реализуется с привлечением психолога, социального педагога и педагогов с большим опытом педагогической работы. Работу Школы организует методист. Оценка результатов обучения проводится в процессе промежуточной и итоговой аттестации, диагностики, тестирования, анкетирования и участием педагогов образовательного учреждения.

Программа состоит из 8 разделов, в которых раскрываются вопросы учебно-методического обеспечения образовательного процесса, психолого-педагогические аспекты преподавательской деятельности, методы и формы обучения, вопросы контроля знаний.

1. Цель и задачи программы

Цель программы: оптимизация процесса вхождения начинающих педагогов в профессию, формирование и развитие профессиональных компетенций начинающих педагогов.

Задачи программы:

1. Определить приоритетные направления, цели и содержание самообразовательной работы по совершенствованию профессиональных знаний и умений начинающих педагогов дополнительного образования.

2. Повысить педагогическую компетентность начинающих педагогов в области теории и практики образования.

3. Помочь начинающим педагогам в овладении передовыми педагогическими технологиями.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов через стимулирование раскрытия инновационного потенциала.

5. Удовлетворить информационные, учебно-методические, организационно-педагогические и образовательные потребности начинающих педагогов дополнительного образования.

2. Концептуальные подходы программы Школы:

1. Идея личностно-ориентированного подхода. Сущность идеи заключается в ориентации на создание условий для развития личности педагога дополнительного образования: его интеллектуального и творческого потенциала, отношение к миру, людям, самому себе.

2. Идея индивидуального подхода. Признание уникальности и неповторимости каждой личности. В педагогическом процессе, чем более эффективно осуществляется индивидуализация различных видов деятельности, тем большая результативность в развитии личности.

3. Идея коммуникативного подхода. Процесс работы в Школе строится в форме общения, что позволяет развивать коммуникативные качества педагога дополнительного образования и помогает стать ему субъектом коммуникативной деятельности.

4. Идея творческого подхода. Творчество рассматривается как механизм развития личности педагога дополнительного образования. Непременное условие работы Школы – создание атмосферы творческого поиска и созидания.

3. Основные принципы работы с начинающим педагогом

1. Принцип гуманизации.

Этот принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.

2. Принцип аксиологизации.

Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности.

3. Принцип индивидуализации.

В основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого преподавателя. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.

4. Деятельностный принцип.

Формирование личности начинающего преподавателя, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствования начинающего преподавателя.

4. Система работы с начинающим преподавателем

4.1 Этапы руководства профессиональным становлением начинающего педагога

Условно можно выделить три этапа руководства: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

1. Ознакомительный этап.

Знакомству администрации, методической службы с начинающими преподавателями предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы является создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся: обеспечение преподавателя полной нагрузкой, прикрепление к нему педагога-наставника и т.д.

Первая встреча администрации, методической службы образовательной организации и молодого специалиста во многом является определяющей для всей последующей работы. Именно во время этой встречи начинающий педагог должен почувствовать, что его ждали в этом коллективе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

До начала занятий начинающего преподавателя знакомят с материально – технической базой техникума, показывают, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Особые волнения начинающему специалисту доставляют его первые уроки. Не случайно впечатления о них остаются часто на всю жизнь.

Методической службе нужно найти время для обстоятельного и доброжелательного обсуждения, которое будет способствовать укреплению контактов между ней и преподавателем. Если урок произвел хорошее впечатление, важно, отметив это, постараться тактично показать начинающему специалисту, на что ему следует обратить внимание в дальнейшей работе. Если же первые уроки неудачны, задача методической - успокоить молодого педагога, объяснить ему, что предстоит еще сделать, над чем поработать, чтобы урок получился. При этом важно сделать акцент на положительных моментах в деятельности начинающего педагога и избегать категоричных рецептов и навязывания необходимых решений.

Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и методической службой в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

Планирование методической работы направлено на повышение психолого-педагогической и методической культуры начинающего педагога. Здесь должно быть предусмотрено активное участие молодого педагога в работе предметных цикловых комиссий; работа над темой по самообразованию; систематическое ознакомление с педагогической и методической литературой и участие в ее обсуждении.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

1. Этап стимулирования деятельности.

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

Руководство только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогического процесса. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества. Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов техникума. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом педагогов – мастеров.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе руководстве работой начинающего специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Руководители особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удается реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами, коллегами, родителями.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех.

Подобное моральное стимулирование - важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, методическая служба может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

Одновременно с качественным преобразованием деятельности молодого специалиста меняется его положение в педагогическом коллективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении молодого специалиста. Тем самым в его сознании собственный профессиональный рост тесно связывается с опытом мастеров. С другой стороны, крайне важно прислушиваться к мнениям и советам, критическим замечаниям молодых учителей Их неприятие формализма, острое отношение к действительности может стать важным условием формирования безупречного нравственного, творческого климата в педагогическом коллективе.

3. Этап подведения итогов

Этап подведения итогов адаптационного периода позволяет не только фиксировать уровень подготовки учителя, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

4.2 Основные направления работы с начинающим преподавателем

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы по дисциплине, работа с документацией, работа по самообразованию, контроль за деятельностью начинающего преподавателя, психолого-педагогическая поддержка.

4.2.1. Планирование и организация работы по дисциплине

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих Федеральных государственных образовательных стандартов СПО, программ по дисциплине; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов, планов индивидуального развития; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

4.2.2. Работа с документацией

Необходимо обратить внимание на порядок ведения журнала учебных занятий, календарно-тематических планов, заполнение отчетов; знакомство с рейтинговой системой оценки знаний студентов и т.д.

4.2.3. Работа по самообразованию

Данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.

4.2.4. Контроль за деятельностью начинающего преподавателя

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение срезовых работ, собеседования и консультации.

4.2.5. Психолого-педагогическая поддержка

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

4.2.6. Формы работы с начинающим преподавателем

Содержание работы с начинающими педагогами зависит от следующего: имеют ли они педагогическое образование, если имеют, то какое учебное заведение, какой факультет окончил; насколько хорошо подготовлены теоретически (знают основы общей и возрастной психологии, методики воспитания и обучения), обладают ли навыками работы с психолого- педагогической литературой; имеют ли опыт практической работы с детьми; каких результатов в своей профессиональной деятельности хотят добиться.

В зависимости от этого начинающих специалистов можно разделить на три группы:

1. Педагоги, имеющие слабую теоретическую и практическую подготовку.

2. Педагоги с сильной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

3. Педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

Формы и методы, которые используются в работе с каждой группой различаются по содержанию и целям.

Для первой группы молодых специалистов выбираются такие методы, приемы и формы работы, которые способствуют усвоению теоретического материала, формированию навыков практической работы. Это консультации, семинары – практикумы, беседы, коллективные просмотры, взаимопосещения, наставничество, лекции, знакомство с передовым педагогическим опытом, организационно – деятельностные игры.

Для второй группы используется цикл методических мероприятий, способствующих овладению навыками практической работы со студентами и родителями. Это семинары-практикумы, коллективные просмотры, взаимопосещения, анализ педагогических ситуаций и другие.

Для третьей группы применяю формы и методы, стимулирующие интерес и положительное отношение к педагогической деятельности, помогающие осознать профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение дошкольников. Это дискуссии, деловые игры, анализ педагогических ситуаций, беседы, убеждение, поощрение.

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с обучающимися и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы, такие как:

- интерактивные лекции;

-постоянно действующий режим консультирования;

- проблемно-ситуационное обучение;

- теоретические семинары

- семинары – практикумы;

- мастер-классы;

- научно-практические конференции;

- группы взаимопосещения и поддержки;

- институт наставничества.

- ролевые игры;

- тренинги;

- педагогические гостиные;

- презентационные площадки;

- проектные мастерские;

- круглые столы;

- деловые игры.

Второй год для начинающего педагога характеризуется процессом развития профессиональных умений, накоплением опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формированием своего стиля в работе, снисканием авторитета среди студентов, родителей, коллег.

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других образовательных учреждений, повышает своё профессиональное мастерство, посещая открытые занятия, городские мероприятия: методические объединения педагогов. На этом этапе начинающему специалисту предлагается определить тему самообразования, над которой педагог будет работать более углубленно. Основной задачей является развитие особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заняться самообразованием. И здесь незаменима роль методиста, который делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующему вопросу. Молодые педагоги активно привлекаются к показу занятий на уровне образовательного учреждения.

Помощь начинающему специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Методист должен быть максимально тактичен в своих высказываниях, особенно, если они носят критический характер.

Начинающий педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

В течение третьего года складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог начинает внедрять в свою работу новые технологии.

Процесс адаптации начинающего специалиста к педагогической деятельности можно считать завершенным, если: педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности обучающихся и процент освоения программного материала находится на базовом уровне.

4.3 Организация наставничества

4.3.1. Задачи наставничества

Одной из важнейших задач школьной методической службы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы  наставничества.

Задача наставника – помочь молодому педагогу 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, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

4.3.2. Условия эффективности наставничества

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 педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание начинающего специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;

- требования к ведению документации;

- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;

- 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.

Выбор формы работы с начинающим специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

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 учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

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

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого­педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как преподавателя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению педагогами-­мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения преподаватели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных преподавателей-­наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

4.3.3. Портфолио начинающего педагога

Преподаватель­-наставник может создать портфолио начинающего педагога*,* куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении начинающего педагога в процессе наставнической деятельности. 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. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой педагог, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога 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:

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

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

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

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-­наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

1. Ожидаемые результаты Школы начинающего педагога

- развитие положительной профессиональной мотивации педагогов, проявляющейся в стремлении к самосовершенствованию;

- приобретение начинающим педагогом индивидуального стиля творческой деятельности;

- качественное изменение подхода педагога дополнительного образования к организации учебно-воспитательного процесса;

- формирование и развитие профессиональных компетенций;

- повышение активности участия педагога в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.

6. Условия реализации программы:

Для успешной реализации программы используется методический кабинет, оснащенный мультимедийным проектором, экраном и доской, точкой доступа к Интернету, научно-методической литературой, периодическими изданиями методического кабинета.

7. Сроки реализации программы

Программа Школы начинающего педагога рассчитана на 1 год обучения. Занятия проводятся 1 раз в 2 месяца в 3 неделю месяца.

8. План работы Школы начинающего педагога

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление и содержание деятельности | Сроки | Форма работы | Ответственный |
| Проектирование методической  структуры урока. Целеполагание. Способы формирования, формулирования и доведения до сведения обучающихся целей урока. Методические рекомендации по самоанализу урока | Сентябрь | Семинар-практикум | Методист |
| Проектирование контроля качества обучения на всех этапах учебного процесса | Ноябрь | Педагогический салон | Методист |
| Применение на занятиях новых педагогических технологий. Организация самостоятельной работы обучающихся на уроках. Развитие исследовательской деятельности обучающихся | Январь | Творческая встреча | Методист |
| Применение на занятиях новых педагогических технологий. Осуществление межпредметных связей на уроке | Март | Научно-практическая конференция | Методист |
| Осуществление практикоориентированного подхода в учебном процессе с помощью нестандартных форм занятий | Май | Методическая панорама | Методист |
| Подведение итогов работы Школы начинающего педагога в 2017/2018 учебном году.  Презентация методических достижений начинающих педагогов  Определение задач на следующий учебный год. Предложения по улучшению работы Школы начинающего педагога | Июнь | Круглый стол | Методист |

Приложение 1

АНКЕТА   
для начинающих 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 уроков
* проведении внеклассных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* общении с учащимися, их родителями
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

* формулировать цели урока
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
* мотивировать деятельность учащихся
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно­поисковые ситуации в обучении
* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
* активизировать учащихся в обучении
* организовывать сотрудничество между учащимися
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся
* организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
* развивать творческие способности учащихся
* 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 начинающего педагога
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* типы уроков, методика их подготовки и проведения
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
* приемы активизации учебно­-познавательной деятельности учащихся
* учет и оценка знаний учащихся
* психолого-­педагогические особенности учащихся разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций
* формы работы с родителями
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите)

Приложение 2

Памятка для начинающего педагога

1. Приходите в кабинет немного раньше начала занятия, убедитесь, всё ли готово к занятию, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала занятия, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте время на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене.

3. Начинайте занятие энергично. Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» - это приучает обучающихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите занятие так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте обучающихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп занятия, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на занятии посторонними делами.

6. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте занятие общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте занятие со звонком.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности обучающихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к группе.

Приложение 3

Рекомендации начинающему педагогу

1. Умей радоваться маленьким успехам своих студентов и сопереживать их неудачам.

2. Ты очень близкий человек для своего студента. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.

3. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.

4. Постарайся вселить в студента веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.

5. Не требуй на занятии «идеальной дисциплины». Не будь авторитарным. Помни, занятие - это частичка жизни обучающегося. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируй в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую.

6. Стремись к тому, чтобы твои занятии не стали шаблонными, проведенными «по трафарету». Пусть на занятиях свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.

7. Каждая встреча с преподавателем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.

8. Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.

9. Неси студентам добрую энергию и всегда помни, что «студент - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь».

10. Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.

11. Помни, каждый твой занятие должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неведомого.

12. Студент всегда в обучении должен преодолевать трудность. Ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умей определить «планку» трудности. Она не должна быть завышенной или заниженной.

13. Учи своих учеников трудиться. Не ищи легкого пути в обучении. Но помни, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуй, где необходимы твое плечо, твои знания, твой опыт.

13. Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.

14. Не скрывай от студентов своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для «любимчиков». Постарайся в каждом обучающемся увидеть предначертанное ему, открой его ему самому и развей в нем то скрытое, о чем он и не подозревает.

15. Помни о том, что студенту должно быть интересно на занятии. Только когда интересно, студент становится внимательным.

16. В общении с родителями своих студентов помни, что их дети - самое дорогое в жизни. Будь умен и тактичен. Находи нужные слова. Постарайся не обидеть и не унизить их достоинство.

17. Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.

18. Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шути и наставляй. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.

19. Не воспитывай слишком самонадеянных - их будут избегать; слишком скромных - их не будут уважать; слишком болтливых - на них не будут обращать внимания; слишком молчаливых - с ними не будут считаться; слишком суровых - от них отмахнутся; слишком добрых - их растопчут.

Приложение 4

Памятка для наставника начинающего педагога

1. Вместе с начинающим педагогом разработайте и глубоко проанализируйте образовательные программы и пояснительные записки к ним.

2. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.

3. Оказывайте помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своей группе постараться изучать материал с опережением на 2-3 занятия, с тем, чтобы дать молодому педагогу возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Постарайтесь вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты зачетных работ.

5. Посещайте занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.

6. Помогайте в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Приложение 5

**Итоговый мониторинг**

**Анкета 1.**

1.С какими трудностями Вы столкнулись? Перечислите их.

2. Как их преодолеваете?

3. Кто Вам помогает в работе? Как?

**Анкета 2.**

1.Я иду на занятие, чтобы...

**Анкета 3.**

1 Что в вашей деятельности является для вас наиболее трудным?

2. Воспитание каких черт личности обучающегося Вами достигается наиболее трудно?

3. Чем вы объясните трудности в своей деятельности?

**Анкета 4.**

1. Каким должен быть современный педагог?

2. Как в учебно-воспитательном процессе развивать индивидуальные способности ученика?

3. Чему и как можно научиться у опытного педагога?

4. Были ли в Вашей деятельности трудности в воспитательной работе?

**Анкета 5.**

1. Какие книги по педагогике, психологии, методике вы прочитали за прошедший учебный год?

2. Какие у Вас были педагогические открытия?

3. Занятия по каким темам прошли у Вас наиболее эффективно, интересно в этом году? В чем была ваша творческая удача?