МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ г. УСТЬ-КАМЕНОГОРСКА

КГУ «Средняя школа № 32» акимата города Усть-Каменогорска

Конкурс «МЕНЕДЖЕР - 2019»

РАКОВСКАЯ НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

# ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Усть-Каменогорск, 2018 г.

**Раздел 1.**

1. **Автор работы – Раковская Наталья Владимировна**

**Должность** – заместитель директора по учебной работе КГУ «Средняя школа №32» акимата города Усть-Каменогорска

**Преподаваемый предмет** - математика и информатика

**Стаж педагогической деятельности** - 27 лет

1. **Контактные данные** – сот. тел. +7 777 298 74 03, natalij\_ljv@mail.ru
2. **Ключевые слова:** Школа молодого учителя, нормативно-правовая документация, профессиональная компетентность, педагогическая диагностика, практикум.
3. **Актуальность и оригинальность идей, реализуемых в профессиональной деятельности и в педагогическом поиске.**

Задачи, поставленные президентом Республики Казахстан Н. Назарбаевым, по вхождению страны в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира, кардинально изменили требования к образованию, существенно повысив его ожидаемый вклад в модернизацию общества и выделив образовательный сектор в качестве приоритета социально - экономического развития. Стратегическим направлением развития образования в республике стало создание благоприятных условий для формирования высокообразованной, конкурентоспособной личности с этическим отношением к миру, творческим типом мышления, развитой мировоззренческой культурой, сохраняющей при этом свою уникальность, неповторимость, одаренность в различных сферах наук и искусства.

Это нашло отражение в долгосрочной стратегии «Казахстан – 2050», Государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2016 – 2019 годы, четвертом направлении программы «Рухани жаңғыру» о культе знания [1].

В настоящее время Казахстан является участником всех основных международных документов в области образования, защиты прав человека и ребенка. Это Всеобщая Декларация прав человека, Конвенция о правах ребенка, Международная Декларация экономических, социальных и культурных прав человека, Болонская и Лиссабонская Конвенции в области высшего образования и ряд других. С целью поддержки и реализации рекомендаций Всемирных форумов «Образование для всех» Казахстан принял Национальный план действий «Образование для всех».

Новые технологии, содержание и методики обучения увеличили требования к учителю, так как задача формирования интеллектуальной нации и создания «экономики знаний» делает учителя ключевой фигурой в развитии государства. Учителя должны владеть большим набором стратегий преподавания и уметь комбинировать подходы и знания о том, как и когда использовать определённые методы и стратегии; учителям необходимо приобрести навыки владения современными информационно-коммуникационными технологиями, сотрудничать с коллегами, непрерывно рефлексировать в ходе своей практики для того, чтобы учиться на своем опыте.

Школа, в которой я работаю, это массовая общеобразовательная школа, разноуровневая и многопрофильная со смешанным контингентом учащихся, целью которой является обеспечение оптимального уровня интеллектуального, духовно-нравственного, социально-культурного и физического развития личности каждого ученика на основе его природных задатков и склонностей. С 2015 года коллектив школы работает над темой ОЭР «Развитие творческих способностей субъектов образовательного процесса через формирование функциональной грамотности». В школе функционирует наставничество, различные творческие группы, но на мой взгляд, всё это носит формальный характер. А ведь работа учителей наиболее эффективна, когда его поддерживают коллеги, работая как единый коллектив.

Учителя моей школы, зная достаточный набор стратегий преподавания, не всегда умеют комбинировать подходы и знания о том, как и когда, использовать определённые методы и стратегии. Приобретая навыки владения современными информационно-коммуникационными технологиями, не применяют данные технологии как эффективный инструмент преподавания, чтобы оптимизировать использование цифровых устройств в своей профессиональной деятельности и системе управления информацией для наблюдения за процессом обучения учащихся. При этом в течение трёх последних лет коллектив школы пополнился молодыми учителями стаж которых от 1 до 3 лет. К сожалению, практика показывает, что не все молодые учителя остаются работать в школе, а вопрос омоложения педагогических кадров очень важен.

Выпускник педагогического вуза либо колледжа, придя работать по специальности, начинает в своем повседневном труде применять знания и практические навыки, полученные во время обучения. Однако на этом пути его ждет множество проблем, конечно, известных науке и описанных в работах Н.В.Кузьминой, А.К.Макровой, Л.М.Митиной, А.Б.Орлова и др. [4, 16]. В целом ученые ориентируют на системное видение профессиональной деятельности и мастерства. Анализ собственного педагогического опыта, наблюдения, изучение психолого-педагогической литературы относительно вопроса адаптации и профессионального роста молодых учителей позволили мне выявить следующие особенности и противоречия.

Выпускник педагогического вуза или колледжа, придя работать в школу, начинает в своем ежедневном труде применять знания и практические навыки, полученные во время обучения профессии. Процесс самореализации в педагогической сфере начинается с адаптации к труду в образовательной организации. Нередко начинающие педагоги сталкиваются с определенными трудностями на почве возникающих противоречий [13, 18].

Все эти противоречия, особенности педагогического коллектива школы, заинтересованность в компетентных молодых учителях и определили мой педагогический поиск, выдвинув на первый план решение проблемы: как же преодолеть противоречия и справиться с возникающими трудностями молодому учителю. Оригинальность моей работы заключается в систематизации знаний и разработке практико-ориентируемых рекомендаций по организации Школы молодого учителя. В течение двух лет я апробировала данные рекомендации в школе, отслеживая профессиональные и личностные изменения молодых учителей.

1. **Цель и задачи.**

Цель:

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

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

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

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

1. **Участники.**

Участники педагогического поиска – молодые учителя школы, имеющие стаж работы от 0 до 3 лет. Возраст – 22-24 года, имеющие потребность в личностном и профессиональном становление.

1. **Описание.**

**Аннотация представляемого материала:** «Методические рекомендации по организации «Школы молодого учителя».

В пособии даны рекомендации по организации «Школы молодого учителя». Пособие поможет начинающим заместителям директоров по УВР. Приведена нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми учителями: положение о Школе молодого учителя, план работы Школы молодого учителя, план работы наставника с молодыми учителями. Представлен вариант перспективного индивидуального плана самообразования молодого учителя. Раскрыты требования к портфолио молодого учителя и листу педагогической активности. Особый интерес представляет структурно – функциональная модель формирования профессиональной компетентности молодого учителя. Структурно-функциональной модель позволяет четко представить процесс формирования профессиональной компетентности, а также определить приоритетные направления в формировании личности молодого учителя как будущего профессионала.

Компоненты предлагаемой модели раскрывают внутреннюю организацию процесса формирования компетентности учителя – цель, задачи, содержание основных идей, организационных форм и методов – и отвечают за постоянное воспроизведение взаимодействия между элементами данного процесса.

Разработанная модель рассматривается с позиции системного и личностно-деятельностного подходов как совокупность закономерных, функционально связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему. Выделение компонентов в модели позволило разбить ее на блоки (целеполагания, содержательный, организационный, функциональный, результативный), которые обеспечивают возможность более четко представить целенаправленный процесс формирования профессиональной компетентности молодого учителя.

В методических рекомендациях приведены психолого-педагогические методики, позволяющие осуществить педагогический мониторинг: анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога», анкета для молодого педагога, опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности», диагностика профессиональной компетентности учителя. Приведены практические занятия из опыты работы Школы молодого учителя [2, 6, 10].

**Раздел 2.**

1**. Ожидаемые результаты.**

Методологической основой является концепция субъектности педагога, разрабатываемая Е.Н.Волковой, основные положения которой состоят в следующем [16]:

- субьектность - это личностное свойство, заключающееся в способности производить взаимообусловленные изменения в мире и в человеке. В основе этого свойства лежит отношение человека к себе как к деятелю;

- отношение человека к себе как к деятелю предполагает признание и принятие у себя и у другого человека активности, сознательности, свободы выбора и ответственности за него, уникальности, саморазвития как способа существования, и предполагает совершение поступков, обусловленных этим признанием;

- другой выступает необходимым условием развития субъектности. Качество субъектности другого определяет возможность развития субъектности человека. Наибольшим развивающим эффектом взаимодействия с ним обладает диалогическая стратегия взаимодействия;

- субьектность является интегратором профессиональных способностей человека и обеспечивает возможность выполнения им профессиональных требований на высоком уровне качества. Специфика субъектности педагога состоит в том, что учитель относится не только к себе как к субъекту собственной деятельности, но и к учащимся как к субъектам их собственной деятельности. Изменения содержания хотя бы в одном из этих компонентов не позволяет говорить о субъектности педагога. Он может быть субъектом любой другой деятельности, но не педагогической.

Субьектность педагога предполагает признание у себя и у учеников активности, сознательности, уникальности, возможности свободно выбирать и быть ответственным за этот выбор, учет того, что формирование субъектности происходит путем саморазвития.

В качестве ожидаемых результатов выступают качества профессиональной компетентности учителя по Кузьминой Н.В. [15].

1) Специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины.

2) Методическая (процессуальная) компетентность в области владения формами, методами и средствами формирования ЗУН учащихся.

3) Социально-психологическая компетентность в области процессов общения.

4) Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся.

5) Аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности.

Качества профессиональной компетентности педагогов могут выступать показателем сформированности компонентов субъектности, так как можно соотнести их составляющие:

|  |  |
| --- | --- |
| Качества профессиональной компетентности | Компоненты субъектности |
| Специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины. | Активность.  Свобода выбора и ответственность за него. |
| Методическая (процессуальная) компетентность в области владения формами, методами и средствами формирования ЗУН учащихся. | Активность.  Свобода выбора и ответственность за него. |
| Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся. | Свобода выбора и ответственность за него. Понимание и принятие другого.  Саморазвитие. |
| Социально-психологическая (коммуникативная) компетентность в области процессов общения. | Свобода выбора и ответственность за него.  Саморазвитие. |
| Медиакомпетентность. | Активность.  Свобода выбора и ответственность за него. |
| Аутопсихологическая компетентность. | Способность к рефлексии.  Уникальность субъекта.  Саморазвитие. |

**2. Мониторинг результативности (эффективности).**

В качестве критериев выступают виды профессиональной компетентности учителя по Кузьминой Н.В.:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Индикаторы | | |
| *(оптимальный уровень)* | *(достаточный уровень)* | *(критический уровень)* |
| 1. Специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины | Умеет выделить и проанализиро­вать цели и результат учебного про­цесса и его условия. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность программы развития ученика сред­ствами своего предмета. Может самостоятельно подгото­вить, оформить статью, доклад, отчет. | Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса. Требуется помощь для сис­тематизации, структури­рования, обобщения. | Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощу­щениях. Не может сам обобщить свой опыт. |
| 2. Методическая (процессуальная) компетентность в области владения формами, методами и средствами формирования ЗУН учащихся | Использует проблемный метод и осуществляет творческий подход в организации урочной и внеурочной деятельности учащихся. Имеет в активе разнообразные формы, ме­тоды, средства и приемы работы, в т. ч. груп­повые, проектные. Владеет несколькими технологиями, навыками педагогического экспериментирования.  Умеет анализировать результа­ты внедрения инновации. | Эпизодически использует информацию о последних достижениях науки в организации учебного процесса. Имеет в арсенале несколько методов и приёмов работы. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически. Владеет двумя-тремя технологиями.  Может внедрить иннова­цию, но для ее планирова­ния и анализа нуждается в научном руководстве | Использует репродуктивный метод обучения.  В основном применяет  традиционные методики с опорой на одну ведущую технологию. Не может или затрудняет­ся планировать внедрение инноваций, прогнозиро­вать результат такого вне­дрения. |
| 3. Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся | Имеет и использует знания об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки, что проявляется в принятии продуктивных стратегий и осуществлении индивидуального подхода в работе с ним. | Эпизодически использует информацию об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки, что проявляется в принятии не всегда продуктивных стратегий в осуществлении индивидуального подхода в работе с ним. | Испытывает затруднения в использовании информации об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки в организации учебного процесса, что проявляется в принятии не продуктивных стратегий и в отсутствии индивидуального подхода в работе с ним. |
| 4. Социально-психологическая (коммуникативная) компетентность в области процессов общения | Владеет знаниями о том, в какой мере процессы общения содействуют или препятствуют достижению поставленных целей в организации учебного процесса, осознает значение коммуникативности как черты характера самого учителя. Осведомлен о процессах общения, происходящих в классе. Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. | Знает недостаточно о том, в какой мере процессы общения содействуют или препятствуют достижению поставленных целей, в организации учебного процесса, при этом осознает значение коммуникативности как черты характера самого учителя. Нет полной осведомленности о процессах общения, происходящих в классе, что ведет к непродуктивному выбору стратегии поведения. | Не уделяет должного вни­мания стилю и способам общения. Не умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строить общение, предупреждая конфликты. |
| 5. Медиакомпетентность | Владеет и постоянно использует ИКТ.  Учебно-методический комплекс по дисциплине систематизирован, что позво­ляет рационально использовать время и пространство учителя и ученика. | Ис­пользует ИКТ -эпизодически. Оснащение учебного про­цесса требует системати­зации для эффективного использования. | Не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учеб­ного процесса. Дидактическое оснащение требует доработки по со­держанию, форме и коли­честву. |
| 6. Аутопсихологическая компетентность | Осведомлен о способах профессионального самосовершенствования, а также о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и ее деятельности, о том, что и как нужно сделать в отношении самого себя, чтобы повысить качество своего труда. Постоянно повышает свой про­фессиональный уровень, актив­но участвует в профессиональных конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях. | Повышает квалификацию, однако для выбора содер­жания и форм требуется методическая помощь. Эпизодически использует информацию о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и ее деятельности. | Испытывает затруднения в использовании информации о способах профессионального самосовершенствования, а также о сильных и слабых сторонах своей деятельности. Довольствуется методиче­ским "багажом", получен­ным только в результате собственного опыта. По­требность в профессио­нальном росте слабо вы­ражена. |

Методы психологического и педагогического мониторинга: наблюдение, проведение диагностических срезов при помощи опросника «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности» и показателей профессиональной компетентности учителя (самооценивание и экспертная оценка).

Среди молодых учителей школы, посещающих Школу молодого учителя, был проведён мониторинг качества профессиональной компетентности.

8-10 баллов - достаточный уровень; 5-7 баллов - оптимальный уровень; 4 балла и ниже -критический уровень.

Было проведено два среза и получены следующие результаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Составляющие  профессиональной компетентности | Уровень  (октябрь, 2016 г.) | Уровень (октябрь, 2018 г.) |
| Специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины | 6,4 | 6,9 |
| Методическая (процессуальная) компетентность в области владения формами, методами и средствами формирования ЗУН учащихся | 5,5 | 6,1 |
| Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся | 6,0 | 6,4 |
| Социально-психологическая (коммуникативная) компетентность в области процессов общения | 6,4 | 6,7 |
| Медиакомпетентность | 6,4 | 6,7 |
| Аутопсихологическая компетентность | 5,5 | 5,8 |

Таким образом, отмечается положительная динамика по уровню сформированности всех компетентностей. При этом уровень сформированности всех компетентностей – оптимальный. Наименее сформированы специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины и аутопсихологическая компетентность.

**Раздел 3.**

**Основное содержание, изложенное в соответствии с выбранным жанром.**

# Жанр - методические рекомендации.

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. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу 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 специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

*-* повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;

- изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;

- овладение молодым специалистом 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 специалиста;

- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

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

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 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 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.

В разработанном пособии даны рекомендации по организации «Школы молодого учителя». Пособие поможет начинающим заместителям директоров по УВР.

**ЛИТЕРАТУРА**

# Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы.

1. Диагностика педагогического мастерства учителя в условиях модернизации содержания образования // Завуч.- 2006.- № 5.- С. 15.
2. К вопросу о профессиональной компетенции педагогических и руководящих кадров // Учительский журнал.- 2009.- № 3.- С. 70.

# Козырева О.А.Профессиональная педагогическая компетентность учителя: феноменология понятия[электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-pedagogicheskaya-kompetentnost-uchitelya-fenomenologiya-ponyatiya>

1. Критерии профессионализма учителя // Начальная школа.- 2006.- № 2.- С. 6.

# Методические рекомендации молодым педагогам [электронный ресурс] <https://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-molodim-pedagogam-487336.html>

1. Молодой учитель в школе // Завуч.- 2004.- № 3.- С. 129.
2. Мониторинг профессионального мастерства педагогов // Завуч.- 2008.- С. 39.
3. О реализации программы «Школа начинающего учителя как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» // Национальный проект «Образование».- 2010.- № 3.- С. 17.
4. Оценка педагогического труда // Учитель в школе.- 2009.- № 2.- С. 67.
5. Положение о школе молодого учителя (ШМУ) // Завуч.- 2006.- № 4.- С. 97.
6. Портфолио учителя. Обобщение и систематизация педагогических достижений // Образование в современной школе.- 2006.- № 7.- С. 48.
7. Программа адаптации молодого учителя // Директор школы.- 1999.- № 3.- С. 27.
8. Программа «Школа молодого учителя». Программа самообразования учителя // Практика административной работы.- 2011.- № 3.- С. 41-51.
9. Профессиональная компетентность учителя // Завуч.- 2008.- № 8.- С. 42.
10. Серегина И.А. Психологическая структура субъектности как личностного свойства педагога. - М., 1999.
11. Структура портфолио учителя. Портфолио как средство мониторинга профессионального развития педагога // Практика административной работы.- 2006.- № 8.- С. 29,31.
12. Успешный учитель – успешная школа: путь к вершинам педагогического мастерства // Методист.- 2010.- № 4.- С. 58.
13. Школа начинающего педагога // Методист.- 2009.- № 8.- С. 34.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

В данном пособии даны рекомендации по организации «Школы молодого учителя». Пособие поможет начинающим заместителям директоров по УВР.

# Методические рекомендации по организации «Школы молодого учителя»

(в помощь администрации общеобразовательной организации)

Содержание

1. Введение

1. Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми учителями.
   1. 2.1. Положение о Школе молодого учителя.

2.2. План работы Школы молодого учителя.

* 1. 2.3. План работы наставника с молодыми учителями.
  2. 3. Перспективный индивидуальный план самообразования молодого учителя.

4. Портфолио молодого учителя. Лист педагогической активности.

5. База данных по молодым учителям.

* 1. 6.Структурно – функциональная модель формирования профессиональной компетентности молодого учителя.

7. Педагогическая диагностика.

7.1. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога».

7.2. Анкета для молодого педагога.

7.3. Опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности».

7.4. Диагностика профессиональной компетентности учителя.

8. Практические занятия (из опыты работы).

**1. 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. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу 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 специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

*-* повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;

- изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;

- овладение молодым специалистом 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 специалиста;

- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

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

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 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 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.

**2. Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми учителями**

Система работы с начинающими учителями регламентируется следующими локальными документами:

* положением о Школе молодого учителя;
* планом работы Школы молодого учителя;
* планом работы наставника с молодыми учителями.

# 2.1. Положение

# о Школе молодого учителя

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет деятельность методического образования, которое создаётся при наличии в учреждении молодых учителей и педагогов со стажем работы до 3 лет.

1.2. Школа молодого учителя (ШМУ) действует в соответствии с Уставом учреждения образования, приказом руководителя учреждения образования, настоящим положением.

2. Цели, задачи и виды деятельности.

2.1.Целью создания ШМУ является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности.

2.2. Задачами деятельности ШМУ являются:

* оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
* выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов 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 специалистов.

2.3.Основные направления деятельности ШМУ:

* 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 специалиста.

3. Состав ШМУ и организация работы.

3.1. В состав ШМУ входят молодые учителя, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по учебной работе.

3.2. Руководство ШМУ и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по учебной работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.

3.3. Руководитель ШМУ осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМУ и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Работа ШМУ осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.

3.5. План работы ШМУ составляется при участии руководителей предметных МО и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.

3.6. В ШМУ ведётся следующая документация:

* план работы ШМУ;
* план работы учителя-наставника с молодым учителем;
* банк данных о молодых учителях;
* отчеты по самообразованию молодых учителей.
  1. Права и обязанности членов ШМУ.

4.1.Члены ШМУ имеют право:

* вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМУ;
* принимать участие в составлении плана работы ШМУ 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 заместителей директора и 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 руководителем ШМУ).

4. 2.Члены ШМУ обязаны:

* регулярно посещать занятия ШМУ;
* выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМУ в рамках должностных инструкций;
* участвовать в мероприятиях, организуемых ШМУ;
* соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
* систематически повышать свою квалификацию.

# 5.Обязанности администрации общеобразовательного учреждения.

5.1. Администрация общеобразовательного учреждения оказывает ШМУ всемерное содействие, предоставляет материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

Утверждено на заседании научно-методического Совета

Протокол №\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

**2.2. План работы Школы молодого учителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
| 1. | Изучение нормативных документов:  • государственная программа и государственные стандарты образования,  • должностные обязанности учителя,  • единые требования, предъявляемые к ЗУН учащихся,  • нормы оценки письменных работ и устных ответов учащихся,  • единые требования к ведению тетрадей учащихся | сентябрь | Зам. директора по УВР, рук. ШМО |
| 2. | Оказание помощи при:  •составлении календарно-тематического планирования,  • отборе содержания изучаемого материала,  • составлении поурочного плана,  • составлении мониторинга качества ЗУН учащихся | октябрь | Зам директора по УВР,  учителя-наставники |
| 3. | Определение частно-предметной темы в рамках ОЭР школы | ноябрь | Учителя-  наставники |
| 4. | Индивидуальная работа по планированию  материала параллельного повторения тем, вызывающих затруднения учащихся (по итогам промежуточного контрольного среза ЗУН учащихся) | декабрь | Учителя-  наставники |
| 5. | Индивидуальные беседы и изучение теории вопроса организации проектной деятельности учащихся | январь | Руководители  ШМО |
| 6. | Посещение уроков администрацией, учителями-  наставниками с целью оказания методической  помощи | в течение  года | Курирующий  завуч,  руководитель ШМК, учителя-наставники |
| 7. | Содействие в посещении городской секции  «Школа молодого учителя» | в течение  года | Зам. директора по УВР,  руководители ШМК |
| 8 | Вовлечение в деятельность творческой группы МО учителей | в течение  года | Руководители ШМК |

**2.3. План работы наставника с молодыми учителями**

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

**Задачи:**

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

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

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

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

* индивидуальные, коллективные, консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы, семинары, открытые уроки;
* теоретические выступления, защита проектов;
* наставничество;
* анкетирование, микроисследования.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы работы | Задачи | Формы | Средства методы. | Сроки |
| Адаптационный | Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя. | Индивидуальная | Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно­воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.  Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа. | Сентябрь-октябрь |
| Проектировоч-     ный | Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании собственных  знаний, умений и навыков. | Индивидуальная, коллективная | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио молодого учителя».  Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.); творческие, проблемные, инверсионные, наблюдение, беседа, анкетирование. | В течение года |
| Контрольно­оценочный | Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием. | Индивидуальная, групповая, коллективная | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности.  Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер­-классы, проблемно­деловые, рефлексивно­деловые игры). | В течение года |

* 1. **3. Перспективный индивидуальный план самообразования молодого учителя**

Опытно-экспериментальна тема школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема МО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическая тема учителя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задачи:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ожидаемые результаты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей).
2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики).
3. Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по …, знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков).

# 4. Портфолио молодого учителя. Лист педагогической активности

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Разделы | Содержание |
| 1 | Общие сведения о педагоге | Резюме |
| Копия диплома об образовании с приложением |
| Копия документа, удостоверяющего личность |
| Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении |
| Копии грамот, благодарственных писем |
| 2 | Научно-методическая деятельность | План работы профессионального становления молодого учителя |
| Перспективный план самообразования |
| План работы с одаренными детьми |
| План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми |
| Доклады выступлений на заседании ШМУ |
| Доклады выступлений на заседании Педагогического совета |
| Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий |
| Материалы по теме самообразования |
| 3 | Учебно-воспитательная деятельность | Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий |
| Копии грамот классного коллектива |
| 4 | Результаты педагогической  деятельности, мониторинг | Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года |
| Мониторинг достижений одаренных учащихся |

Учитель в начале каждой четверти получает лист педагогической активности, куда по разделам записывает свое участие, выполненные работы, награждения. На основании этих записей определяются наиболее активные педагоги.

Лист педагогической активности учителя

|  |  |
| --- | --- |
| Организовывал |  |
| Участвовал |  |
| Проводил |  |
| Присутствовал |  |
| Руководил |  |
| Победил |  |
| Изучал |  |
| Читал |  |
| Смотрел |  |
| Слушал |  |
| Исследовал |  |
| Руководил |  |
| Подготовил |  |
| Помогал |  |

# В педагогическом смысле разница между просто портфолио учителя и листом педагогической активности учителя видится в том, что, в первом случае, осуществляется фиксация достижений, во втором - выстраивается следующая система- диагностика состояния, запросов, интересов, возможностей учащегося, совместная с учащимися, родителями, педагогами деятельность по выстраиванию персональной траектории достижений, организация деятельности, включение необходимых ресурсов –регистрация успехов, достижений, наград и пожеланий.

# 5. База данных по молодым учителям

Форма 1

Качественный состав молодых учителей

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Должность, с какого времени на этой должности | Дата рожд-я | Образование, учебное заведение,  специальность по диплому | Пед. стаж | Возраст |
|  |  |  |  |  |  |  |

Форма 2

Наставники

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф. И. О. молодого учителя | Ф. И. О. учителя/воспитателя-наставника | Предмет, звание учителя/воспитателя-наставника |
|  |  |  |

**6. Структурно – функциональная модель формирования профессиональной компетентности молодого учителя**

Структурно-функциональной модель позволяет четко представить процесс формирования профессиональной компетентности, а также определить приоритетные направления в формировании личности молодого учителя как будущего профессионала.

Компоненты предлагаемой модели раскрывают внутреннюю организацию процесса формирования компетентности учителя – цель, задачи, содержание основных идей, организационных форм и методов – и отвечают за постоянное воспроизведение взаимодействия между элементами данного процесса.

Разработанная модель рассматривается с позиции системного и личностно-деятельностного подходов как совокупность закономерных, функционально связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему. Выделение компонентов в модели позволило разбить ее на блоки (целеполагания, содержательный, организационный, функциональный, результативный), которые обеспечивают возможность более четко представить целенаправленный процесс формирования профессиональной компетентности молодого учителя.

**Блок целеполагания**.

Целью в данной модели является реализация и выполнение следующих задач:

1) стимулирование учителя к профессиональному совершенствованию;

2) развитие профессиональной направленности личности.

**Содержательный блок***.*

*Мотивационно-смысловой компонент* характеризует наличие у молодого специалиста таких мотивов, как интерес к профессии и склонность заниматься ей; самораскрытие и самовыражение, обусловленные потребностями личности; самосознание личности в условиях профессиональной деятельности (убежденность в собственной пригодности, в обладании достаточным творческим потенциалом и т.п.). Данный компонент призван формировать у молодого учителя мотивации к профессиональной деятельности, понимание смысла этой деятельности и своего места в ней.

*Когнитивный компонент* направлен на формирование у молодого учителя профессиональных ценностей и идеалов, гражданской позиции и нравственно-эстетического кругозора. В данной модели основным критерием когнитивного компонента молодого учителя является способность самостоятельно принимать решения в своей профессиональной деятельности, умение общаться и работать в коллективе, а также быть способным к самопознанию и самооценке, выражающееся в умении адекватно оценивать свои возможности в процессе трудовой деятельности.

*Деятельностно-практический компонент*, который предполагает, что молодой учитель может оптимально использовать профессиональные знания, работать на современных средствах производства; сознательно ставить и добиваться решения профессиональных задач. Рассматриваемый компонент требует со стороны молодого специалиста реального действия, поступка, поведенческого акта, применения социальной и профессиональной норм, выработки профессиональной привычки.

Следующий блок модели – **организационный**, в котором выделяется процессуальный аспект формирования профессиональной компетентности молодого учителя.

Формирование профессиональной компетентности осуществляется под влиянием научно-методического обеспечения образовательного процесса.

**Функциональный блок**.

Предложенная модель позволяет выделить следующие функции процесса формирования профессиональной компетентности молодого учителя:

1) *образовательную*;

2) *воспитательную* – формирует в молодом учителе социально-нравственные нормы, ценности и стандарты профессионального поведения;

3) *развивающую* – способствует самостоятельной профессиональной деятельности, самореализации;

4) *инновационную* – формирует способность к решению профессиональных задач нового класса и способствует развитию таких качеств, как профессиональная мобильность и возможность адаптации к новым изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

**Результативный блок**. Результатом реализации модели является:

1) специальная компетентность в области преподаваемой дисциплины;

2) методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков у учащихся;

3) психолого-педагогическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых;

4) аутопсихологическая компетентность или рефлексия педагогической деятельности.

# 7. Педагогическая диагностика

# 7.1. Анкета

# «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# (Ф.И.О., учреждение образования)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Вид деятельности | Самооценка «+» или «-» |
|  | 1. Анализ педагогической деятельности |  |
| 1. | Умение проводить самоанализ урока/занятия |  |
| 2. | Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия |  |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников |  |
|  | 2. Планирование |  |
| 1. | Тематическое |  |
| 2. | Поурочное |  |
| 3. | Воспитательной работы |  |
| 4. | Кружка, факультатива |  |
| 5. | Работы с родителями |  |
|  | 3. Организация |  |
| 1. | Личного труда |  |
| 2. | Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников |  |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы |  |
| 4. Контроль и коррекция | | |
| 1. | Самоконтроль и коррекция |  |
| 2. | Контроль уровня воспитанности |  |
| 3. | Коррекция знаний учащихся/воспитанников |  |
| 5.Владение технологией современного урока/занятия | | |
| 1. | Постановка цели урока/занятия |  |
| 2. | Выбор типа урока/занятия |  |
| 3. | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала |  |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников |  |
| 5. | Способы дифференциации обучения |  |
| 6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация) | | |
| 1. |  |  |

**7.2. Анкета для молодого педагога**

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# (Ф.И.О., учреждение образования)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности

(допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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 проблемно-поисковые 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) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* cамообразованию
* практико-ориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**7.3. Опросник «Оценка готовности и адаптированности личности**

**к педагогической деятельности»**

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе? 35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
35. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
36. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
37. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
38. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
39. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
40. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
41. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
42. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
43. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
44. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
45. Трудно ли вас вывести из равновесия?
46. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
47. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
48. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
49. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
50. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
51. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
52. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
53. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
54. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
55. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
56. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
57. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
58. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
59. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
60. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
61. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
62. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
63. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
64. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
65. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
66. Легко ли вам удается приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
67. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
68. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
69. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
70. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
71. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
72. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
73. Стимулирует ли вас неудача?
74. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
75. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
76. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
77. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
78. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
79. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
80. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
81. Любите ли вы менять места отдыха?
82. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
83. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
84. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
85. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
86. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
87. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
88. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
89. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
90. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
91. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
92. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
93. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
| 2. Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
| 3. Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
| 4. Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
| 5. Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
| 6. Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
| 7. Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
| 8. Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |

**7.4. Диагностика профессиональной компетентности учителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компетентность | 8-10 баллов  *(оптимальный уровень)* | 5-7 баллов  *(достаточный уровень)* | 4 балла и ниже  *(критический уровень)* |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Специальная и профессиональная компетентности в области преподаваемой дисциплины | Умеет выделить и проанализиро­вать цели и результат учебного про­цесса и его условия. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность программы развития ученика сред­ствами своего предмета. Может самостоятельно подгото­вить, оформить статью, доклад, отчет. | Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса. Требуется помощь для сис­тематизации, структури­рования, обобщения. | Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощу­щениях. Не может сам обобщить свой опыт. |
| 2. Методическая (процессуальная) компетентность в области владения формами, методами и средствами формирования ЗУН учащихся | Использует проблемный метод и осуществляет творческий подход в организации урочной и внеурочной деятельности учащихся. Имеет в активе разнообразные формы, ме­тоды, средства и приемы работы, в т. ч. груп­повые, проектные. Владеет несколькими технологиями, навыками педагогического экспериментирования.  Умеет анализировать результа­ты внедрения инновации. | Эпизодически использует информацию о последних достижениях науки в организации учебного процесса. Имеет в арсенале несколько методов и приёмов работы. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически. Владеет двумя-тремя технологиями.  Может внедрить иннова­цию, но для ее планирова­ния и анализа нуждается в научном руководстве | Использует репродуктивный метод обучения.  В основном применяет  традиционные методики с опорой на одну ведущую технологию. Не может или затрудняет­ся планировать внедрение инноваций, прогнозиро­вать результат такого вне­дрения. |
| 3. Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся | Имеет и использует знания об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки, что проявляется в принятии продуктивных стратегий и осуществлении индивидуального подхода в работе с ним. | Эпизодически использует информацию об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки, что проявляется в принятии не всегда продуктивных стратегий в осуществлении индивидуального подхода в работе с ним. | Испытывает затруднения в использовании информации об индивидуальных особенностях каждого учащегося, его способностях, сильных сторонах воли и характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки в организации учебного процесса, что проявляется в принятии не продуктивных стратегий и в отсутствии индивидуального подхода в работе с ним. |
| 4. Социально-психологическая (коммуникативная) компетентность в области процессов общения | Владеет знаниями о том, в какой мере процессы общения содействуют или препятствуют достижению поставленных целей в организации учебного процесса, осознает значение коммуникативности как черты характера самого учителя. Осведомлен о процессах общения, происходящих в классе. Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. | Знает недостаточно о том, в какой мере процессы общения содействуют или препятствуют достижению поставленных целей, в организации учебного процесса, при этом осознает значение коммуникативности как черты характера самого учителя. Нет полной осведомленности о процессах общения, происходящих в классе, что ведет к непродуктивному выбору стратегии поведения. | Не уделяет должного вни­мания стилю и способам общения. Не умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строить общение, предупреждая конфликты. |
| 5. Медиакомпетентность | Владеет и постоянно использует ИКТ.  Учебно-методический комплекс по дисциплине систематизирован, что позво­ляет рационально использовать время и пространство учителя и ученика. | Ис­пользует ИКТ -эпизодически. Оснащение учебного про­цесса требует системати­зации для эффективного использования. | Не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учеб­ного процесса. Дидактическое оснащение требует доработки по со­держанию, форме и коли­честву. |
| 6. Аутопсихологическая компетентность | Осведомлен о способах профессионального самосовершенствования, а также о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и ее деятельности, о том, что и как нужно сделать в отношении самого себя, чтобы повысить качество своего труда. Постоянно повышает свой про­фессиональный уровень, актив­но участвует в профессиональных конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях. | Повышает квалификацию, однако для выбора содер­жания и форм требуется методическая помощь. Эпизодически использует информацию о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и ее деятельности. | Испытывает затруднения в использовании информации о способах профессионального самосовершенствования, а также о сильных и слабых сторонах своей деятельности. Довольствуется методиче­ским "багажом", получен­ным только в результате собственного опыта. По­требность в профессио­нальном росте слабо вы­ражена. |

**8. Практические занятия (из опыты работы)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **День** | | **Занятие №** |
| Тема | ***Критерии оценки достижений учащихся*** | | |
| Общие цели | Показать взаимосвязь между постановкой целей и критериями оценки достижений учащихся | | |
| Результат обучения | Молодой учитель умеет формулировать критерии достижения учащихся исходя из поставленных целей | | |
| Ключевые идеи | «Критерий – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего- либо. Мерило оценки». И. Низовская. Словарь программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо». – Бишкек, 2003.  Совместная разработка критериев (учитель – учащийся) позволяет сформировать у учащихся позитивное отношение к оцениванию и повысить их ответственность за достижение результата. При разработке критериев оценки важно всегда помнить о целях и содержании урока. | | |
| **Ход работы:**  ***Психологический настрой на взаимодействие и введение в тему занятия.***  ***Притча «Два светильника».***  — Ты такой светлый, с тобой так хорошо рядом, светло и не страшно. Позволь мне побыть с тобой? — сказал незажжённый светильник горящему.  — Оставайся, но помни: я долго здесь не задержусь.  Пока они были вместе, горящий светильник говорил своему другу, что и тот может быть таким же светящимся, что светом он с ним поделится, а вот очистить стёкла и держать дверцы закрытыми будет его заботой. Второй светильник постоянно находил отговорки, что, мол, он не может светить, что стёкла его не отмываются, что дверцы не закрываются, да и вообще светить — это удел избранных светильников, а не таких обыкновенных, как он.  — Поверь мне. Я ведь раньше был таким же, как и ты, и думал, что не способен светить. Но я поверил другому светильнику, принял в себя его искорку, очистил стёкла, запер дверцы, и теперь продолжаю его дело.  Пришло время им расставаться…  — Куда же ты? А как же я? Что со мной будет без твоего света? — запричитал недоверчивый светильник.  — Это уже от тебя зависит. Я поделился с тобой огнём, который был во мне, а примешь ли ты его, сбережёшь и отчистишь ли свои стёкла — выбирать тебе.  О чём эта притча? (2 мин)  ***Беседа.*** Даётся понятие критерий; рассматриваются примерные процедуры совместной (учитель - учащиеся) разработки критериев. Раздача ресурса для ознакомления. (7 мин)  ***Практическое задание.*** Участникам группы предлагается индивидуально, а затем всем вместе разработать критерии к конкретному уроку. (10 мин)  ***Проблемная ситуация.*** Участникам группы предлагается проанализировать критерии к уроку: пример неконкретных и конкретных формулировок градации критерия. (4 мин)  ***Беседа*.** Как вы понимаете, что такое критерии достижения успеха? Что Вами руководило, когда Вы разрабатывали критерии к уроку? (5 мин)  ***Рефлексия*** «Одноминутное эссе» (2 мин)  ***Подведение итогов. Д.З***. Корректировка среднесрочного планирования по предмету (постановка критериев успешности)  ***Притча о лягушках.***  Как-то раз несколько лягушек… захотели устроить соревнование по бегу. Их целью было добежать до вершины высокой башни. Много зрителей собралось, чтобы посмотреть соревнования и подбодрить участников…  Итак, забег начался… Сказать по правде, никто из зрителей не допускал даже мысли о том, что лягушки могут добежать до вершины. Ото всех можно было услышать такие слова:  Ах, как тяжело!!! и такие: Они НИКОГДА не достигнут вершины!  или: У них не получится, башня слишком высокая!  Одна за другой лягушки начали сходить с дистанции… Кроме одной, которая упорно карабкалась все выше… Люди продолжали кричать: Это слишком тяжело!!! Никто не в силах справиться с этим!  Все больше лягушек теряли последние силы и покидали соревнование…  Но одна лягушка продолжала настойчиво продвигаться к цели… Она никак не хотела сдаваться! В конце концов не осталось никого, кроме этой лягушки, которая с невероятными усилиями единственная достигла вершины башни!  После соревнования другие участники захотели узнать, как ей это удалось!  Одна из лягушек-участниц подошла к победительнице, чтобы спросить, как ей удалось достичь таких невероятных результатов и прийти к цели. И оказалось… Победившая лягушка была ГЛУХОЙ!!!  МОРАЛЬ: помни о силе слова. Любое слово, написанное или произнесенное, оказывает влияние на твои поступки! (3 мин) | | | |
| Ресурсы | | Листы А4, раздаточный материал, презентация | |
| Дополнительное чтение | | Ознакомиться с ресурсами самостоятельно, внести коррективы в среднесрочное планирование по предмету. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **День** | | **Занятие №** |
| Тема | ***Взаимооценивание учащихся в обучении*** | | |
| Общие цели | Раскрыть понятие взаимооценивание; познакомить с техниками взаимооценивания. | | |
| Результат обучения | Молодые учителя знают понятие взаимооценивание; умеют внедрять техники взаимооценивания. | | |
| Ключевые идеи | Оценка одноклассниками является полноценным обучающим приемом оценивания. Кроме того, взаимное оценивание дает учащимся возможность закреплять изученный материал посредством оценивания работ друг у друга. Преимущество взаимооценивания состоит в том, что учащиеся учатся отмечать сильные и слабые стороны других работ и, таким образом, анализируют собственный прогресс.  Преимущества взаимооценивания: взаимооценивание имеет интерактивный характер; ученик или группа учеников, которые оценивают работу, презентацию и пр. другого ученика или группы, извлекают пользу для себя, как и тот, чью работу оценивают. Работу оценивают по заранее определенным критериям. При оценивании работ других есть возможность увидеть ошибки в своей работе и при необходимости исправить их; взаимооценивание помогает улучшить социальные и коммуникативные способности; активно занимаясь взаимооцениванием в ходе учебного процесса, ученики лучше понимают необходимость и роль оценивания и оценки.  Техника формативного оценивания «Две звезды одно желание». | | |
| **Ход работы:**  ***Психологический настрой на взаимодействие***. Физкультминутка (2 мин)  ***Просмотр презентации.*** «Путеводитель по взаимооцениванию одноклассников». (3 мин)  ***Беседа.*** Что такое взаимооценивание? Как избежать проблемы неадекватного взаимооценивания учащимися работ одноклассников? (5 мин)  ***Знакомство с теоретическим ресурсом*** по данному вопросу. (5 мин)  ***Знакомство с теоретическим ресурсом.*** Техники взаимооценивания. (5 мин)  ***Обсуждение.*** Насколько активно вы можете применять представленные техники взаимооценивания? Какие вы используете техники взаимооценивания? (5 мин)  ***Игра. «Что удалось? / Мне есть чем гордиться!»*** Обсуждение промежуточных результатов внедрения новых подходов в обучении и преподавании в соответствии с выбранным направлением развития; реализация среднесрочного планирования. (10 мин)  ***Взгляд в будущее.*** Организация дальнейшей работы: составление ССП на 2 четверть с учётом новой информации, апробация новых подходов в обучении и преподавании. (5 мин)  ***Рефлексия.*** Закончи предложение (2 мин)  Я могу…  Я хочу… (3 мин)  ***Подведение итогов. Д.З***. Составить ССП | | | |
| Ресурсы | | Презентация, ИК средства, раздаточный материал. | |
| Дополнительное чтение | | Ознакомиться с ресурсами самостоятельно | |