

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Переваловская средняя общеобразовательная школа
Тюменского муниципального района**

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР

Н.В.Фомина

01.09.2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОУ

А.Н.Непряхина

01.09.2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**методической работы лаборатории
«Личностный рост»**

Пояснительная записка

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет, или вообще не имеющему педагогического образования?

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при наборе детей в объединения - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психолога М.В. Зязько, 82% начинающих педагогов ставит на первое место именно плохую дисциплину на занятиях.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В нашей школе работает двенадцать начинающих педагогов, им уделяется особое внимание. Сейчас педагогам необходима профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов. К ним прикреплены наставники из числа учителей нашей школы.

Цели: наставничество создано с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Цель программы:

формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика

Задачи:

1. помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
3. развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
4. предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
5. оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
6. стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Приоритетные направления реализации программы:

- Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
- Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
- Оказание методической в становлении профессиональной компетентности.

В основе программы лежит принцип по этапности адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

- предварительно-профилактический характер с охватом всей группы молодых учителей;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;

- курирующий характер процесса деятельности молодого учителя.

Методы проведения занятий. Для реализации этой программы привлекаются опытные педагоги, руководители МО. Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, конференции, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации, каждое направление оснащено методическим сопровождением.

Планируемые результаты:

Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства учителя.

1. Социология образования. Ученик в социуме

Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией образования; со связями школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.

Планируемые результаты:

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы школьного социума.



Ярмарка педагогических идей

В современных условиях молодые специалисты должны в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



Ключевые компетенции наставника:

Для того, чтобы система наставничества работала эффективно помимо разработки четкого плана действий, стоит всерьез подходить к личности самого наставника. Далеко не каждый сотрудник сможет справиться с этой ролью.

Будущий наставник должен иметь большой профессиональный опыт, глубокие знания в своей сфере, общепризнанные личные и профессиональные достижения, работать в школе не менее 5 лет. Однако этих пунктов недостаточно для утверждения кандидатуры наставника. Он должен обладать целым рядом профессиональных и личностных компетенций. Рассмотрим каждую из них подробнее.

- 1. Личностная зрелость. Для того, чтобы передавать накопленные опыт и знания молодому специалисту, наставник должен сам состояться не только, как профессионал, но и как личность. Более того, его моральные и этические нормы и ценности должны

соответствовать общепризнанным. В самой же работе и должен придерживаться высоких стандартов, уметь принимать ответственность за свою работу, быть замотивирован на достижение результата.

- 2. Нацеленность на результат. Работа наставника подразумевает прежде всего конкретные результаты его подопечных к концу периода адаптации. Это может выражаться в разных количественных и качественных показателях, которые должны быть прописаны в плане адаптации. Если наставник не будет ориентирован на конечный результат и иметь конкретные цели по его достижению, молодой специалист не сможет достичь хороших показателей в работе.
- 3. Настойчивость. Процесс адаптации новых сотрудников может растянуться на период от 3 месяцев до года. Это связано со спецификой конкретной должности и личными особенностями обучающегося. Наставник должен четко осознавать это и понимать, что за весь период адаптации могут возникать определенные сложности. Настойчивость, целеустремленность и желание добиться поставленных целей - одни из главных факторов, определяющие успех всего мероприятия.
- 4. Легкая обучаемость. Для того, чтобы передавать молодому специалисту свои знания и опыт, наставник сам должен быть в курсе всех изменений, происходящих в его профессиональной среде, а также непосредственно в самой организации. Он должен быть открыт новым знаниям, легко обучаем, готов к обратной связи и самокритичен.
- 5. Умение принимать решения. Во время адаптации наставник для новичка является куратором, педагогом, воспитателем, вдохновителем и руководителем в одном лице. В связи с этим решительность в принятии решений - важная черта любого сотрудника, выполняющего роль наставника.
- 6. Склонность к сбору, анализу информации, к рефлексии. Умение наблюдать за людьми, собирать о них информацию, анализировать ее, а также делать правильные выводы, которые в дальнейшем повлияют на улучшение качества самой работы - важные компетенции наставника.
- 7. Объективность. Наставник должен уметь избавляться от субъективного отношения к окружающим, быть беспристрастным и не перекладывать свое отношение к руководству, коллегам, клиентам на воспитание своего подопечного. Объективного отношения требуют и сами подопечные. Наставник должен не только хвалить молодого специалиста за все заслуги, но и уметь конструктивно критиковать за совершенные ошибки, при этом не оскорбляя и не умаляя достоинств молодого специалиста.
- 8. Умение выстраивать отношения. Поскольку работа наставника непосредственно связана с людьми, то без умения налаживать контакт, устанавливать и поддерживать доверительные отношения, проявлять внимание, уважать интересы, чувства, точки зрения своих подопечных эффективность от процесса адаптации молодого специалиста будет сведена к минимуму.
- 9. Способность мотивировать других. Наставник для молодого специалиста является примером и главной поддержкой. В те моменты, когда у подопечного опускаются руки или, снижается мотивация, именно он должен оказать не только физическую, но и моральную поддержку. Умение мотивировать других - важная компетенция наставника, способная привести молодого специалиста к хорошим результатам. Наставник обязан не только уметь замотивировать, но и сохранять его настрой на протяжении всего периода адаптации, повышать интерес к выполняемой работе, а также доносить важность выполняемой работы и настраивать на самоотдачу.

- 10. Способность обучать. Наставнику мало иметь опыт и профессиональные знания. Без умения передать их другим они могут оказаться бесполезны. Поскольку наставник играет роль и педагога для молодого специалиста, он должен суметь донести до него всю важную информацию и проконтролировать, чтобы в дальнейшем полученные знания были используемы в работе.

Процесс обучения молодого специалиста должен выстраиваться с учетом его индивидуальных особенностей. Наставник подбирает необходимую модель подачи информации, а также предоставляет своевременную обратную связь для устранения возникающих недочетов в работе. Распределяя задания, наставник должен не только указать, что нужно сделать, но и объяснить, каким образом этого можно добиться.

Способность обучать включает в себя так же умение ясно формулировать свои мысли, грамотную речь, соблюдение делового этикета.

- 11. Ответственность. Наставник должен быть заинтересован в успехах своего подопечного, а также уметь брать на себя ответственность в случае возникновения в процессе адаптации неудач и проблем. Относясь к процессу наставничества формально, ни один наставник не сможет в полной мере подготовить стоящих специалистов. Именно поэтому, важную роль в процессе адаптации молодого специалиста играет чувство ответственности самого наставника. Наставник должен искренне желать заниматься передачей своих знаний и опыта, и в то же время осознавать свою ответственность.
- 12. Ориентированность на цели организации. В своей работе наставник должен в первую очередь ориентироваться на цели и задачи, стоящие перед самой организацией, соблюдать правила и придерживаться корпоративной культуры. Своими правильными действиями наставник должен показывать пример молодому специалисту, попутно формируя в них корпоративный дух и нужные организации ценности.
- 13. Хорошая репутация наставника у коллег, партнеров и клиентов. Наставник должен быть на хорошем счету у руководства, иметь общепризнанные заслуги и награды, чтобы своим примером мотивировать молодого специалиста.

Дорожная карта лаборатории «Личностный рост»

№	Тема занятий	Срок	Ответственный
Первый год обучения. Тема «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся»			
1.	1. Знакомство с локальными актами школы 2. Микроисследование «Потенциальные возможности молодых педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы» 3. Разработка тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся	Сентябрь	Директор школы Зам. директора по УВР Наставник
2.	1. Методы изучения личности школьника 2. Требования к программе воспитания класса. Методика разработки программы воспитания. 3. Знакомство с основными требованиями по предметам.	Октябрь	Зам. директора по УВР Наставник Руководители МО
3.	1. Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы и формы уроков 2. Практикум «Самоанализ урока» 3. Обсуждение «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Ноябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Наставник
4.	1. Проблемы мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся 2. Способы организации работы учащихся с учебником, учебным текстом	Декабрь	Зам. директора по УВР Наставник
5.	1. Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.	Февраль	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Педагог-психолог
6.	1. Круглый стол «Дидактические требования к современному уроку» 2. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»	Апрель	Зам. директора по УВР Наставник
Второй год обучения. Тема «Самостоятельный творческий поиск»			
1.	1. Развитие творческих способностей учащихся 2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности»	Сентябрь	Зам. директора по УВР Наставник
2.	1. Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования	Октябрь	Зам. директора по УВР Наставник
3.	1. Изучение нового материала с использованием дифференцированных заданий	Ноябрь	Зам. директора по УВР Наставник

4.	1. Деятельность учителя на уроке с личностно ориентированной направленностью	Декабрь	Зам. директора по УВР Наставник
5.	1. Микроисследование «Проблемы молодых учителей»	Февраль	Зам. директора по УВР Наставник
6.	1. Коррекционно-развивающая направленность упражнения в системе психолого-педагогической помощи учащимся с нарушением интеллекта	Март	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
Третий год обучения. Тема «Выбор индивидуальной педагогической линии»			
1.	1. Культура педагогического общения 2. Микроисследование «Выявление тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения»	Сентябрь	Педагог-психолог
2.	1. Основные качества устного ответа, подлежащие оценке 2. Обсуждение «Отметка и оценка – одно и то же?»	Ноябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Наставник
3.	1. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся 2. Обсуждение «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Декабрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Наставник
4.	1. Особенности подготовки и проведения открытого урока 2. Внеклассная работа по предмету	Январь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Наставник
5.	1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании 2. Консультация «Имидж современного учителя»	Февраль	Педагог-психолог
6.	1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения 2. Обсуждение «Как часто школьники переживают на уроке чувство успеха?»	Март	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
7.	1.Творческий отчет молодых учителей	Апрель	Зам. директора по УВР Наставник

Содержание программы

1. Психологические основы адаптации в системе образования

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

Планируемые результаты:

Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

2. Организация учебно-воспитательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение стажерами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.

Планируемые результаты:

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.

3. Школьная документация в работе учителя

Необходимо обратить пристальное внимание, привлекая к работе работников комитета по образованию, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.

Планируемые результаты:

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи.

4. Методическое сопровождение молодого учителя

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

Планируемые результаты:

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников. Формирование опыта создания собственных методических разработок.

5. Организация воспитательной работы в классе

Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Карточка оценки молодого педагога

ФИО _____

Должность _____

Наставник _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)								
На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)								
Работу постоянно необходимо существенно переделывать	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда на высоком уровне
3. Уровень профессиональной подготовки (хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)								
Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)								
Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)								
Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
6. Особенности поведения во время урока (умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)								
Не владеет вниманием класса при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера
7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)								
Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)								
Требуется постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
9. Умение общаться с родителями учащихся (воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия persona)								
Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка

Оценка проведена _____

Ожидаемые результаты:

- ✓ адаптации начинающих педагогов в учреждении
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.