

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ГОРОДСКОЙ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

(из опыта работы МБОУ лицея № 35)

г. Ставрополь, 2016

Школа молодого педагога. – Ставрополь: Комитет образования администрации города Ставрополя, 2016. – 41 с.

Редакционный совет:

Е.П. Букша – руководитель комитета образования администрации города Ставрополя

В.П. Ботез – директор муниципального бюджетного учреждения «Городской информационно-методический центр города Ставрополя»

Н.А. Симонова – директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 35 города Ставрополя

А.Н. Вышковская – заместитель директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 35 города Ставрополя

Методические рекомендации разработаны с целью и в рамках обобщения и распространения опыта работы с молодыми педагогами на примере МБОУ лицея № 35 города Ставрополя

Комитет образования администрации города Ставрополя, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Из опыта работы с молодыми педагогами МБОУ лицея № 35
3. План работы школы молодого педагога (на примере МБОУ лицея №35)
4. Мониторинг профессионального роста молодого педагога
5. Формы работы с молодыми педагогами по самообразованию
6. Советы молодым педагогам
7. Словарь терминов и персоналий
8. Заключение
9. Приложение (рабочие материалы, методические пособия, методики)

ВВЕДЕНИЕ

Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив школы. Молодой преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, учителей-коллег, классных руководителей и психологов. Ведь все они могут помочь начинающему педагогу в календарно-тематическом планировании, и рассказать о специфике работы с детьми и поделиться опытом. Ведь каждый из них – мастер своего дела. Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается со многими вопросами. Один из них: с чего начать? Казалось бы, знаний, которые получают выпускники педагогических ВУЗов и ССУЗов, достаточно. Но молодым учителям не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой. Поэтому одним из важнейших направлений работы заместителя директора по УВР является организация методической работы с молодыми педагогами. Современной школе нужен профессионально компетентный, творчески работающий педагог, оперативно включающийся в инновационные процессы. Для того чтобы личностная и профессиональная адаптация молодых учителей протекала безболезненно, в школе должна реализовываться программа работы с начинающими педагогами и система школьного наставничества.

Из опыта работы с молодыми педагогами МБОУ лицея № 35

Чтоб стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. А.С. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями».

В программе национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», в Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы, Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», в федеральных государственных стандартах нового поколения одним из ключевых направлений определено развитие педагогического потенциала и, соответственно, формирование компетентности педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

Педагогический коллектив лицея имеет высокий потенциал для обеспечения выполнения требований, предъявляемых к образованию, его отличает предметная, педагогическая, методическая, психологическая, общекультурная и эмоционально-нравственная компетентности. В результате деятельности учительского сообщества складывается новая личностно-ориентированная практика обучения и воспитания, в центре которой ученик, развитие его способностей, интересов, правильных жизненных ориентиров.

В лицее сегодня трудится 20 молодых специалистов и каждый год отряд молодых увеличивается. Мы радушно встречаем их в коллективе. Директор знакомит с традициями лицея, его достижениями и проблемами. В общении с молодыми администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы.

Психологи знакомят начинающих учителей с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы, документацией, основными требованиями по её ведению.

Усилия по введению молодого учителя в должность, прежде всего, предполагают предупредить затруднения, не затянуть адаптацию, помочь найти оптимальные формы взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями, с администрацией лицея. Поддержать чувство уверенности, предупредить появление тревожности, пессимизма вливаясь в новую социальную среду. Профессиональное и социальное становление молодого специалиста является основной задачей, которая решается путем создания условий, обеспечивающих комфортность каждого педагога, развития умения формировать профессиональную компетентность, видеть перспективу своего развития.

Учителям с первых дней оказывается практическая помощь по ориентации в учебных программах, требованиях по их выполнению, в разработке тематического плана, плана самообразования, поурочного планирования, организации коллектива учащихся на учебное занятие, по вопросам работы с учебной документацией.

Сформирован банк методических материалов и разработок по конструированию урока, методике его проведения, по методике проектирования основных этапов урока и их роли в достижении целей, постановки цели и определения задач урока, анализу учебных занятий, анализу проведения урока с позиций здоровьесбережения, по определению и развитию педагогических компетенций и компетентностей учителя, по оценке уровня сформированности знаний учащихся, практической методике, приёмам структурированного наблюдения за работой другого учителя, по организации воспитательной работы в классном коллективе, работе с родителями.

Директором, заместителями директора по УВР и НМР, руководителями МО, учителями-наставниками тщательно изучается путем экспресс-опроса, собеседования, посещения уроков и внеклассных мероприятий, проведения диагностических микроисследований молодых специалистов в целях разработки программы конкретной практической помощи:

- уровень теоретической подготовки, знаний фактического материала предмета, требований учебной программы, профессиональной компетенции, потенциальных возможностей ведения учебно- воспитательного процесса;
- уровень управленческих умений организации процесса обучения, воспитания детей, понимание и готовность решать задачи, стоящие перед коллективом, участия в инновационной деятельности, экспериментальной работе;
- личностные качества и коммуникативное поведение учителя в коллективе;
- приоритеты и творческий уровень реализации профессиональных обязанностей.

Это дает возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых 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 молодых учителей.

В лицее используются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами:

- Мониторинг развития профессионализма;
- Теоретические семинары и консультации;
- Семинары - практикумы (мастер- класс, сообщения с практическим показом на уроках);
- Индивидуальные и групповые занятия;

- Практические занятия «Конструирование урока с использованием различных педагогических технологий»;
- Наблюдение и анализ уроков опытных учителей;
- Ярмарки педагогических инноваций;
- Проведение методических Дней молодого учителя;
- Творческие отчеты «Знаю и умею»;
- Презентации разработок уроков и внеклассных мероприятий;
- Круглые столы;
- Фестивали открытых уроков молодых учителей;
- Дискуссии по использованию современных образовательных технологий, практики использования психолого-педагогических методов и приемов обучения;
- научно-методические конференции «Знания. Опыт. Поиск».

Уже в конце первого года, начале второй педагогической деятельности молодые учителя с творческим подходом разрабатывают поурочные тематические планы, грамотно выстраивают структуру урока, подбирают разнообразные виды работы, стараются применять разнообразные методы и приемы объяснения нового материала, используют методы подачи материала в виде проблемных заданий, что привлекает учащихся к учебному труду, вовлекают их в активную деятельность на уроке, используют разнообразные формы организации учебного процесса. Апробируют и используют эффективные образовательные технологии. Адекватно принимают советы и рекомендации, имеют способность самостоятельно пополнять знания, ориентируются в предложенной для изучения методической литературе. Стараются поддерживать мотивацию педагогического труда.

Традиционные Дни молодого специалиста в лицее стали в форме презентации опыта молодого учителя «Знаю. Умею. Достигаю» и стимулирующих мероприятий по результатам труда.

**Директор муниципального общеобразовательного
учреждения лицея № 35 города Ставрополя
Н.А. Симонова**

План работы школы молодого педагога (на примере МБОУ лицея №35)

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь. В МБОУ лицее № 35 регулярно действует «Школа молодого учителя».

Эффективность деятельности Школы молодого учителя обусловлена тщательной подготовкой:

Первый этап.

Организация Школы молодого учителя начинается с разработки, рассмотрения и утверждения «Положения о Школе молодого учителя».

Второй этап.

На втором этапе составляется перспективный план работы (программа) Школы молодого учителя.

Программа работы с молодыми специалистами.

Цель программы работы с молодыми специалистами: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.
5. Вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Этапы реализации программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Планируемые результаты программы:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные **показатели** программы:

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

Организация работы по программе:

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

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ
(1-й год обучения)

Характеристика личностных и профессиональных качеств педагога	Задачи	Сроки	Формы деятельности и содержание	Участники	Достижения
1	2	3	4	5	6
<p>Не имеет личностного отношения к выполняемым действиям. Знания абстрактные, нерелексивные.</p> <p>Повышенная тревожность. Позиция “закрытости”.</p> <p>Необходимые педагогические умения проявляются только в демонстрационном режиме. (когда кто-то присутствует на уроке). Наблюдение за работой другого учителя не имеет профессиональной цели. Деятельность коллеги обсуждается в категориях «нравится» – «не нравится».</p>	<p>1. Снять закрытость, профессиональную скованность.</p> <p>2. Актуализировать смысл профессиональной деятельности.</p>	<p>Сентябрь</p> <p>Октябрь</p>	<p>1. Беседа директора лицея с молодыми педагогами: «Традиции лицея и результаты работы коллектива. Задачи на новый учебный год в свете национальной инициативы «Наша новая школа», знакомство с Уставом, локальными актами лицея. Знакомство с учителями – наставниками. Формирование банка данных на молодых специалистов.</p> <p>2. Проведение диагностики: – определение мотивов профессиональной деятельности и их оценка; – изучение уровня профессиональной компетенции, потенциальных возможностей молодых педагогов в обучении, воспитании.</p>	<p>Директор лицея, молодые специалисты.</p> <p>Директор лицея, заместитель директора по НМР, учителя – наставники.</p> <p>Заместитель директора по НМР, психолог, молодые специалисты.</p>	<p>Создание адаптивной среды, формирование коммуникативных отношений с членами коллектива, причастности к решению задач.</p> <p>Сформированность ответственности за результаты труда</p> <p>Представление о профессиональной личности учителя.</p> <p>Банк данных на молодых специалистов.</p> <p>Определение мотивов профессиональной деятельности и компетенции, их оценка.</p>

1	2	3	4	5	6
<p>Отсутствие видения составляющих профессионализма учителя и эффективности его работы.</p> <p>Выражена ориентация на похвалу со стороны старшего или более опытного коллеги. Коллега-сверстник не выступает экспертом</p> <p>Личностная идентификация с другим человеком, а не с самим собой, что может проявляться в немотивированной симпатии или неприязни к отдельному ученику (проекция собственных детских переживаний и страхов).</p> <p>Самопознание осуществляется методом социального сравнения.</p>	<p>3. Познакомить с методикой конструирования урока в свете современных требований</p> <p>4. Формировать профессиональные коммуникативные навыки.</p> <p>Наблюдения за работой другого учителя.</p> <p>5. Транслировать ответственность как основу профессионального достижения.</p> <p>6. Формировать готовность к работе в команде и к самостоятельной работе.</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p> <p>Декабрь</p>	<p>3. Семинар и практическое занятие по конструированию урока (методический материал для самообразования)</p> <p>4. Посещение уроков опытных учителей с целью <i>наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом.</i> <i>Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.</i> Консультация «Критерии профессионализма учителя» (методический материал для самообразования).</p> <p>5. Занятие. Работа с картами наблюдения за работой педагогов на уроке с последующим обсуждением.</p> <p>6. Посещение и взаимопосещение уроков молодых специалистов (1-2 года работы) с целью знакомства. (Методический материал для анализа урока) Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития».</p>	<p>Заместитель директора по НМР, молодые специалисты, наставники.</p> <p>Заместитель директора по НМР, наставники, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, руководители МО.</p> <p>Заместитель директора по НМР, наставники, молодые специалисты.</p>	<p>Не формальное принятие норм профессиональной педагогической деятельности.</p> <p>Умение различать и классифицировать наблюдаемое, соотносить с требованиями к уроку.</p> <p>Умение различать и классифицировать наблюдаемое, соотносить с требованиями к уроку. Потребность в самостоятельном изучении методических материалов.</p>

1	2	3	4	5	6
<p>Яркое проявление профессиональных иллюзий: преувеличенная вера в силу научного знания (отсюда желание читать менторским тоном мини-лекции).</p> <p>Актуализируются личностные и профессиональные трудности при столкновении с ситуациями, которые для него самого являются проблемными. Страх собственной некомпетентности в некоторых вопросах.</p>	<p>Совершенствование аналитической культуры учителя как основа повышения корректирующего влияния на образовательный процесс.</p> <p>7.Формировать мотивацию на достижение профессионального результата.</p> <p>8.Формировать умение решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения.</p>	<p>Январь</p>	<p>7.Занятие. Работа с документами. (Ведение записей в журналах и оформление итогов четверти).</p> <p>Занятие. Основные этапы урока и их роль в достижении целей урока. Целесообразность использования последовательности методов и приёмов на уроке.</p> <p>Обсуждение посещенных уроков с пошаговым анализом.</p> <p>8.Практическое занятие: апробирование одного из методов изучения личности на своём классе.</p>	<p>Директор лицея</p> <p>Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по УВР, молодые специалисты.</p>	<p>Формирование профессионально-личностной позиции. Преодоление тревожности. Формирование позиции «открытости».</p> <p>Готовность к самостоятельной работе с документами.</p> <p>Осознание и рефлексивное осмысление способов ведения уроков и общения с учащимися.</p> <p>Понимание и принятие задачи с оценкой ресурсов для ее решения, умение соотносить собственные выводы с выводами других.</p>

1	2	3	4	5	6
<p>Личностная идентификация с другим человеком, а не с самим собой, что может проявляться в немотивированной симпатии или неприязни к отдельному ученику (проекция собственных детских переживаний и страхов), в ненахождении общности с другим человеком</p> <p>Желание всё делать правильно, согласно эталону и безотносительно к обучающимся.</p> <p>По отношению к наставнику может проявлять агрессию, если тот не поддерживает иллюзии и не утешает в случае неудач. Удачи приписывает себе и обвиняет других в случае неудач. Вместе с тем выражает удовлетворённость принадлежностью к группе педагогов как уважаемых людей. Активно копирует умения авторитетных коллег.</p> <p>Рационален, заранее планирует события, проявляет выдержку. Склонен к критике и упрёкам.</p>	<p>9.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности. Снизить общую тревожность.</p> <p>10.Преодолеть склонность к идентификации и иллюзиям.</p> <p>11. Формировать умение решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения.</p> <p>12.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности учителя.</p>	<p>Февраль</p> <p>Март - апрель</p>	<p>9.Беседа «Стиль взаимоотношений в коллективе учащихся и личность ребёнка»; Психологический тренинг «Познай в себе себя».</p> <p>10.Занятие. Основные этапы урока и их роль в достижении целей урока. Целесообразность использования последовательности методов и приёмов на уроке.</p> <p>11.Психологический тренинг «Доверие себе и другому».</p> <p>Круглый стол «Психологические проблемы учителя и урок».</p> <p>12. Деловая игра «Оценка успешности учебной работы учителя с точки зрения учащихся и родителей».</p>	<p>Директор лицея, заместитель директора по НМР, педагог-психолог, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, наставники, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, педагог-психолог, молодые специалисты.</p> <p>Педагог-психолог. Молодые специалисты.</p> <p>Директор лицея, заместители директора по НМР, УВР, наставники, молодые специалисты.</p>	<p>Мотив на достижение профессионального результата, понимание и принятие задачи с оценкой ресурсов для ее решения, собственные выводы соотносятся с выводами сторонних наблюдателей.</p> <p>Постепенное формирование индивидуального подхода в освоении и применении методических приемов, формулируется собственное понимание смысла и назначения работы.</p> <p>Осознание роли педагога и составляющих его позиции в системе работы.</p>

1	2	3	4	5	6
<p>По отношению к наставнику может проявлять агрессию, если тот не поддерживает иллюзии и не утешает в случае неудач. Удачи приписывает себе и обвиняет других в случае неудач. Вместе с тем выражает удовлетворённость принадлежностью к группе педагогов как уважаемых людей.</p> <p>Активно копирует умения авторитетных коллег.</p>	<p>13.Формировать умение решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения.</p> <p>14.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности учителя.</p>		<p>13.Психологический тренинг «Доверие себе и другому».</p> <p>Круглый стол «Психологические проблемы учителя и урок».</p>		<p>Снижение общей тревожности.</p> <p>Постепенное формирование индивидуального подхода в освоении и применении методических приемов, формулируется собственное понимание смысла и назначения работы.</p>

1	2	3	4	5	6
<p>Рационален, заранее планирует события, проявляет выдержку. Склонен к критике и упрёкам.</p> <p>Становится более понятной роль специалиста-педагога и составляющие его позиции в системе работы с учениками и родителями.</p> <p>Уверенно выступает инициатором привлечения других сотрудников к освоению новых профессиональных приёмов</p>		<p>Май</p>	<p>14. Деловая игра «Оценка успешности учебной работы учителя с точки зрения учащихся и родителей».</p> <p>15. Консультация «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p>14. Микроисследование: – организация работы с молодыми педагогами в школе; – уровень профессионализма молодого учителя; – потенциальные возможности педагогов.</p> <p>Круглый стол» Знаю и умею»</p>	<p>Заместитель директора по НМР, педагог - психолог, молодые специалисты.</p> <p>Педагог-психолог, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, педагог - психолог, молодые специалисты</p> <p>Заместитель директора по НМР, педагог - психолог, молодые специалисты</p> <p>Директор лицея, заместители директора по НМР, УВР, наставники, молодые специалисты.</p>	<p>Осознание роли педагога и составляющих его позиции в системе работы.</p> <p>Снижение общей тревожности.</p> <p>Развитие инициативы и рефлексивных навыков.</p> <p>Становится более понятной роль специалиста-педагога и составляющие его позиции в системе работы с учениками и родителями.</p> <p>Снижение общей тревожности. Преодоление склонности к идентификации и иллюзиям. Готовность к самостоятельной работе с документами. Развитие рефлексивных навыков.</p>

1		2	3	4	5	6
			<p>Январь</p> <p>Февраль</p> <p>Март</p>	<p>9. Занятие. Деловая игра «Оценка успешности учебной работы учителя с точки зрения учащихся и родителей».</p> <p>10. Микроисследование: способы организации самостоятельной работы на уроке, их эффективность.</p> <p>11. Тренинг «Как сбросить напряжение?»</p> <p>12. Выступление на МО о работе по самообразованию.</p> <p>13. Посещение уроков. Цель: анализ учебного взаимодействия на предмет соответствия его задачам образовательной ситуации.</p> <p>14. Тренинг. Формы психологической работы над снятием напряжения учащихся на уроке.</p>	<p>Педагог-психолог, молодые специалисты.</p> <p>Педагог - психолог, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, педагог-психолог, молодые специалисты.</p> <p>Заместитель директора по НМР, молодые специалисты.</p> <p>Психолог. Молодые специалисты.</p>	<p>Понимание и принятие задачи с оценкой ресурсов для ее решения, умение соотносить собственные выводы с выводами других.</p> <p>Формирование гармоничной личности.</p>

1		2	3	4	5	6
			<p data-bbox="1104 491 1211 523">Апрель</p> <p data-bbox="1104 930 1211 962">Май</p>	<p data-bbox="1256 188 1684 355">15. Тренинг. Работа с перечнем переживаний, ассоциативно возникающих в ходе работы с учащимися и коллегами.</p> <p data-bbox="1256 395 1684 451">17. Открытый урок по проблеме самообразования.</p> <p data-bbox="1256 563 1684 659">18. Участие в методической неделе. Открытое мероприятие по предмету.</p> <p data-bbox="1256 699 1684 754">19. Круглый стол «Мои личные победы в результатах лица».</p> <p data-bbox="1256 802 1684 922">20. Диагностические исследования «Уровень педагогической компетентности».</p>	<p data-bbox="1706 188 1910 284">Психолог. Молодые специалисты.</p> <p data-bbox="1706 395 1910 555">Заместитель директора по НМР, молодые специалисты.</p> <p data-bbox="1706 595 1910 722">Учителя-наставники. молодые специалисты.</p> <p data-bbox="1706 762 1910 1066">Заместитель директора по НМР, молодые специалисты. педагог-психолог, молодые специалисты.</p>	<p data-bbox="1933 188 2136 284">Формирование гармоничной личности.</p> <p data-bbox="1933 395 2136 858">Различение личностного и профессионального содержания работы при взаимодействии с другими людьми – учащимися, родителями, коллегами, непосредственными руководителями</p> <p data-bbox="1933 970 2136 1066">Достижение профессионального результата.</p> <p data-bbox="1933 1137 2136 1337">Формирование позиции «я часть целого и я уникален, как каждый в школе, стране, мире».</p>

**ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ
(3-й год обучения)**

Гуманистический уровень работы

Общая характеристика личностных и профессиональных качеств педагога	Задачи	Содержание деятельности
1	2	3
<p>Продуцирование индивидуальных форм психологической поддержки в ходе учебного взаимодействия с учащимися. Ученик, родитель, коллега, просто незнакомый человек рассматриваются как индивидуальные личности, которые автономны и являются носителем прав, свобод и ответственности за свою жизнь.</p> <p>Пространство для диалога с другим человеком создается при разделении личностного и профессионального на пространство для себя и пространство для другого.</p> <p>Пространство доверия возникает на границе ценностного переживания себя и ценностного переживания другого.</p> <p>Включенность учителя в пространство мира рассматривается как условие развития личностных возможностей другого.</p> <p>Расширение границ для развития себя автоматически влечет за собой расширение пространства диалога с другим человеком.</p> <p>Активная реализация выраженной самообразовательной потребности. Учителю свойственна абсолютная открытость позиции, полная ситуативная, ретроспективная и прогностическая рефлексия – коммуникативная, кооперативная, личностная.</p> <p>Происходит совпадение индивидуальных и групповых гуманистических социальных смыслов общечеловеческих нравственных действий. Преобладают готовность к сотрудничеству с любым человеком, находящимся в любых жизненных обстоятельствах; способность к глубокому пониманию другого и сопереживанию ему в его учебной и жизненной ситуации; способность перевести заключенный договор в творческий союз. Учебный диалог педагог организует таким образом, что обучающиеся как бы разговаривают сами с собой. Усиливается их субъектность, которая проявляется в уверенности обучающихся в том, что они все сделали сами, без помощи педагога.</p>	<p>Создание условий для успешной реализации накопленного опыта молодых специалистов</p>	<p>В начале года молодой педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и способы презентации результатов. Задача кафедры – предоставить максимальные возможности для самопрезентации молодого специалиста. В течение года проходит деловое обсуждение реальных случаев профессиональной деятельности, что позволяет адекватно оценивать действия другого и поддерживать свою профессиональную форму. Широко применяется работа по соконсультированию, участию в работе учительских клубов и поддержанию связи с широким профессиональным сообществом.</p>

Мониторинг профессионального роста молодого педагога

Примерный перечень диагностических методик для определения уровня профессиональной компетентности молодого учителя

№ п/п	Название	Цель проведения
1	2	3
1	Деятельность учителя и учащихся на уроке	Определить характер деятельности учителя и учащихся на уроке
2	Организация учебно-познавательной деятельности учащихся на уроке как условие качества усвоения учебного материала	Определить путем установления причинно-следственных связей зависимость качества усвоения учащимися новых знаний и способов деятельности от характера учебно-познавательной деятельности на уроке
3	Диагностика профессиональной подготовленности учителя к педагогической деятельности	Определить уровень (оптимальный, допустимый, критический) готовности молодого учителя к практической деятельности
4	Оценка эффективности проведения урока	Определить степень эффективности проведенного урока (общедидактический аспект)
5	Творческие методы в преподавании	Определить степень использования учителем творческих методов в обучающей деятельности
6	Творческие и репродуктивные ситуации на уроке	Определить соотношение учебного времени, затраченного учителем на создание и решение творческих и репродуктивных ситуаций на уроке
7	Воспитательный аспект урока	Определить воспитательный потенциал урока
8	«Жизнь на уроке» в системе развивающего обучения Л. В. Занкова	Определить соответствие учебных ситуаций содержательно-методическим условиям дидактической системы Л. В. Занкова

Педагогическая компетентность. Методика оценки учителя

Методика разработана представителями Американской ассоциации гуманистической психологии (Дж. Хэссард и другие), апробирована и адаптирована в ряде общеобразовательных школ разных городов нашей страны.

Методика направлена на выявление индивидуального уровня проявления учителем на уроке педагогических компетентностей (способностей). Она может применяться как для оценки уровня владения учителем педагогическими компетентностями на момент обследования, так и для выявления динамики этого уровня во времени. Во втором случае

методика применима для обследования конкретного учителя не менее двух раз: например, в начале и в конце учебной четверти, в начале и в конце учебного года. Изменение показателей (индикаторов), анализируемых данной методикой, даст наблюдателю либо прирост значений (возрастание уровня владения компетентностью), либо уменьшение значений показателей (снижение уровня владения компетентностью).

Данная методика позволяет сопоставлять индивидуальный уровень педагогической компетентности с уровнем, минимально необходимым для учителя.

Педагогические компетентности учителя, оцениваемые методикой

1. Получение учителем информации о запросах ученика и его продвижении в обучении - 4 индикатора (показателя). Индикатор обозначен буквой (а, б, в, г)

2. Демонстрация учителем приемлемого объяснения учебного материала (вербального и письменного) и знания учебного предмета - 12 индикаторов.

3. Организация учителем времени урока, пространства класса, учебных пособий и технических средств в целях обучения - 12 индикаторов.

4. Общение, взаимодействие учителя с учениками на уроке - 16 индикаторов.

5. Демонстрация учителем соответствующих методов обучения - 16 индикаторов.

6. Поддержание учителем на уроке позитивной, креативной (творческой) атмосферы - 16 индикаторов.

7. Поддержание учителем на уроке приемлемого поведения учеников - 14 индикаторов.

<p>Получение информации о запросах ученика и его продвижении в обучении</p>	<p>1. <i>Оценивание продвижения ученика на уроке:</i> а) контролируются отдельные слабые (сильные) учащиеся; б) требуется ответ от конкретных учащихся для оценивания; в) учащиеся побуждаются оценивать свою собственную работу или работу друг друга; г) ищутся причины трудностей и непонимания в работе учащихся.</p>
<p>Демонстрация учителями знания учебного предмета, письменного и устного объяснения материала</p>	<p>2. <i>Использование приемлемого письменного объяснения:</i> а) записи для учащихся аккуратные, четкие; б) прочтение записей правильное; в) техника языка правильная; г) использование языка правильное. 3. <i>Использование приемлемого вербального объяснения:</i> а) дикция способствует пониманию речи учителя; б) подача материала (объем, скорость) нормальная; в) устная речь правильная; г) произношение правильное. 4. <i>Демонстрация владения учебным предметом:</i> а) демонстрация материала (информация) точна, своевременна; б) комментарии и реакции на вопросы учащихся точны, адекватны; в) содержание материала предъясняется в логической последовательности; г) предоставляется возможность для разных уровней усвоения материала.</p>

<p>Организация времени урока, пространства класса, учебных пособий, ТСО в целях обучения</p>	<p>5. <i>У деление времени рутинным задачам:</i></p> <p>а) привлекается внимание учащихся перед объяснением материала;</p> <p>б) исходные указания по плану урока ясные, полные;</p> <p>в) учебные пособия и средства обучения легкодоступны учащимся;</p> <p>г) эффективность работы класса стимулируется передачей учащимся функций учителя.</p> <p>6. <i>Эффективное использование времени урока:</i></p> <p>а) обучение начинается с начала урока;</p> <p>б) нет ненужных задержек и проволочек на уроке;</p> <p>в) нет нежелательных отступлений на уроке;</p> <p>г) обучение продолжается до конца урока.</p> <p>7. <i>Создание внешних условий, благоприятствующих обучению:</i></p> <p>а) классная комната приведена в порядок, чистая;</p> <p>б) учебная активность совместима с окружающими условиями;</p> <p>в) стенды (полки) благоприятствуют обстановке (условиям обучения);</p> <p>г) учебные пособия расположены упорядоченно (удобно для учащихся), или учитель ведет урок не в своем кабинете.</p>
<p>Общение, взаимодействие учителя с учениками</p>	<p>8. <i>Объяснения, связанные с содержанием урока:</i></p> <p>а) объяснения содержания ясны и даются с использованием подходящих слов и терминов;</p> <p>б) общение адекватно, ошибок в общении мало;</p> <p>в) используемые примеры иллюстрируют содержание;</p> <p>г) основные наиболее трудные моменты материала выделены.</p> <p>9. <i>Разъяснения при непонимании материала учащимися:</i></p> <p>а) определение областей материала и повторные объяснения;</p> <p>б) стремление к устранению непонимания материала;</p> <p>в) использование различных слов, примеров;</p> <p>г) разъяснение дается и индивидуально, для небольших групп учащихся, или не является необходимым, на уроке нет неясностей.</p> <p>10. <i>Использование реакций, вопросов учащихся при изложении содержания материала учителем:</i></p> <p>а) пояснения (вопросы, примеры) запрашиваются у учащихся;</p> <p>б) выясняются учащиеся, желающие дать пояснения (или нет);</p> <p>в) реакции и идеи учащихся принимаются с благодарностью;</p> <p>г) идеи учащихся разрабатываются (используются) на уроке.</p>
<p>Демонстрация учителем соответствующих методов обучения</p>	<p>11. <i>Предъявление информации учащимся об их прогрессе:</i></p> <p>а) ожидания относительно результатов учащимся сообщаются сразу же;</p> <p>б) особая обратная связь предоставляется учащимся при адекватном выполнении учебной работы;</p> <p>в) особая обратная связь предоставляется учащимся при неадекватном выполнении учебной работы;</p> <p>г) учащимся предоставляются предложения по улучшению выполнения учебной работы (также предложения не требуются).</p> <p>12. <i>Приемлемое использование методов обучения:</i></p> <p>а) каждый метод обучения соответствует цели обучения;</p> <p>б) один из методов используется приемлемо;</p> <p>в) два или больше методов используются приемлемо;</p> <p>г) каждый метод используется приемлемо.</p> <p>13. <i>Адаптация обучения к учащимся:</i></p> <p>а) обучение соответствует особенностям учащихся;</p>

	<p>б) все учащиеся имеют возможность участвовать в двух или более видах учебной активности;</p> <p>в) соответствующее время отводится для достижения учебной цели;</p> <p>г) учащиеся и учитель взаимодействуют как две группы.</p>
Поддержание творческой (креативной) атмосферы на уроке	<p><i>14. Использование средств обучения и учебных материалов:</i></p> <p>а) средства обучения соответствуют особенностям учащихся, целям обучения;</p> <p>б) средства обучения используются без каких-либо трудностей;</p> <p>в) учебные материалы соответствуют особенностям учащихся, целям обучения;</p> <p>г) учебные материалы используются без отвлечения внимания учащихся и соответствуют целям урока.</p> <p><i>15. Осуществление активности в логической последовательности:</i></p> <p>а) урок начинается со стимулирующего введения;</p> <p>б) устанавливается необходимая связь с пройденным материалом;</p> <p>в) учебные активности следуют в логическом порядке;</p> <p>г) урок заканчивается логично.</p> <p><i>16. Передача личного энтузиазма:</i></p> <p>а) энтузиазм передается посредством зрительного контакта, мимики;</p> <p>б) энтузиазм передается посредством голосовых интонаций и модуляций;</p> <p>в) энтузиазм передается энергичной позой;</p> <p>г) энтузиазм передается жестами.</p> <p><i>17. Стимуляция интереса учащихся:</i></p> <p>а) формулируется важность темы урока по отношению к содержанию учебного предмета, жизни;</p> <p>б) используются необходимые интересные аспекты темы;</p> <p>в) интерес стимулируется с помощью вопросов, юмора;</p> <p>г) урок персонализируется с помощью использования опыта учащихся.</p> <p><i>18. Демонстрация теплоты и дружелюбия:</i></p> <p>а) приятный тон голоса, установление зрительного контакта;</p> <p>б) имена учащихся используются в теплой, дружеской манере;</p> <p>в) теплота, дружелюбие демонстрируется посредством улыбок, юмора;</p> <p>г) теплота, дружелюбие демонстрируются путем сидения, стояния рядом с учащимися.</p> <p>19. Помощь учащимся в выработке позитивной самооценки:</p> <p>а) речь учителя свободна от сарказма и насмешек;</p> <p>б) учитель ведет себя с учащимися учтиво, вежливо, уважительно;</p> <p>в) персонализированное поощрение за хорошую работу;</p> <p>г) персонализированное ободрение, поддержка при столкновении с трудностями в работе.</p>
Поддержание учителем на уроке приемлемого поведения учеников	<p><i>20. Поддержание работоспособности учащихся на уроке:</i></p> <p>а) варьирование стимуляции путем изменения голоса, движений учителя;</p> <p>б) поиск активного включения в работу пассивных учащихся;</p> <p>в) поощрение активности учащихся в работе;</p> <p>г) 85 % или больше времени учащиеся проводят за решением разного рода задач.</p>

	<p><i>21. Руководство учащимися, не включенными в учебную работу:</i></p> <p>а) использование невербальных средств воздействия в целях вовлечения этих учащихся в учебную работу;</p> <p>б) использование вербальных средств воздействия в целях вовлечения этих учащихся в учебную работу;</p> <p>в) использование средств поддержания внимания этих учащихся на учебной работе или отсутствия прилежного поведения.</p> <p><i>22. Соблюдение учащимися определенных ожиданий относительно их поведения:</i></p> <p>а) ожидания относительно поведения ясны учащимся;</p> <p>б) поддержание постоянных ожиданий относительно поведения учащихся;</p> <p>в) учащимся предоставляется вербальная (невербальная) связь относительно неприемлемого поведения.</p> <p>23. Воздействие на нарушение дисциплины:</p> <p>а) управление поведением всего класса во время урока;</p> <p>б) учащиеся редко нарушают течение урока;</p> <p>в) учащиеся нарушающие урок, сталкиваются с быстрой реакцией учителя, остаются без внимания;</p> <p>г) учащиеся, нарушающие урок, сталкиваются с соответствующей реакцией учителя, остаются без внимания.</p>
--	--

Ключ для вычисления минимально необходимого для учителя уровня владения педагогическими компетентностями по методике оценки работы учителя

Наименование педагогических компетентностей	№ индикаторов каждой педагогической компетентности	Полное (слева) и минимально необходимое (справа) количество индикаторов по каждой компетентности
Получение информации о запросах ученика и его продвижении в обучении	1	А, б, в, г - а + 1 Итого: 3
Демонстрация учителем знаний учебного предмета, письменного и устного объяснения материала	2 3 4	А, б, в, г - все четыре А, б, в, г - все четыре А, б, в, г - а, б, в Итого: 12 11
Организация времени урока, пространства класса учебных пособий, ТСО в целях обучения	5 6 7	А, б, в, г - а, б, в А, б, в, г - а, г + 1 А. б, в, г - любые три Итого: 12 9
Общение, взаимодействие учителя с учениками	8 9 10 11	А, б, в, г - а + 2 А, б, в, г - б + 1 А, б, в, г - а, б А, б, в, г - а, б + 1 Итого: 16 10

Демонстрация учителем соответствующих методов обучения	12	А, б, в, г - а, б + 1
	13	А, б, в, г - а, в + 1
	14	А, б, в, г - а, в А,
	15	б, в г - а, в + 1 Итого: 16 11
Поддержание творческой (креативной) атмосферы на уроке	16	А, б, в, г - а, б + 2
	17	А, б, в, г - а, в + 1
	18	А, б, в, г - а + 2 А,
	19	б, в, г - а + 1 Итого: 16 11
Поддержание учителем на уроке приемлемого поведения учеников	20	А, б, в, г - г + 2 А,
	21	б, в - в + 2 А, б, в
	22	- в + 2 А, б, в, г -
	23	а, в, г Итого: 14 12

Итого: 64

90 - 80 баллов - высокий уровень педагогической компетентности

79 - 66 баллов - достаточный уровень педагогической компетентности

65 - 40 баллов - критический уровень педагогической компетентности

39 - 20 баллов - низкий уровень педагогической компетентности

Оценка уровня социальной компетентности

№п \п	Параметр оценки	Ученик	Учитель
	Принятие общественных норм (потребностей, требований, реалий) конкретного социума, стремление к его пониманию Осознание необходимости расширения (или наличия у себя широкого диапазона) социальных знаний и умений с целью достижения высокого уровня адаптивности Осмысление и адекватная оценка, соотнесение конкретных социальных условий и своих возможностей по достижению предполагаемого результата в данной ситуации Умение (способность, готовность) актуализировать свой личностный опыт применительно к конкретной социальной ситуации Определение и выбор возможных и наиболее эффективных способов деятельности, вариантов поведения Готовность к принятию личной ответственности за выбор собственного поведения в ситуации социального взаимодействия Толерантность Параметры оценки социальной компетентности Принятие общественных норм Расширение социальных знаний Достижение результата		

	<p>Актуализация личностного опыта Выбор способов деятельности Личная ответственность Толерантность</p>			
	<p style="text-align: center;">ОЦЕНКА уровня коммуникативной компетентности обучающегося</p> <p>Параметр оценки Навыки позитивного отношения к собственной личности Навыки позитивного общения Навыки самооценки и понимания других</p> <p style="text-align: center;">"Коммуникативные умения и навыки"</p> <p>Изложение собственных мыслей: Может самостоятельно донести свою мысль до других Может довести свою мысль до других только с помощью наводящих вопросов Не может донести свою мысль до других даже с помощью наводящих вопросов</p> <p style="text-align: center;">Ведение дискуссии</p> <p>Способность отвечать на вопросы: Обычно отвечает, давая развернутый ответ Обычно отвечает, давая краткий (неполный) ответ Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за волнения. Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за ограниченности словаря Практически не может самостоятельно отвечать на вопросы</p> <p>Способность задавать вопросы: Обычно самостоятельно формулирует корректные вопросы Формулировки вопросов не всегда понятны собеседнику и требуют уточнения Практически не может формулировать вопросы, понятные собеседнику</p> <p>Способность корректно возражать оппоненту: Обычно возражает оппоненту корректно Не всегда корректно возражает своему оппоненту Как правило, не соблюдает корректность, возражая оппоненту</p> <p>Способность аргументировано отстаивать собственную позицию: Обычно отстаивает свою позицию аргументировано Не всегда аргументировано отстаивает свою позицию Как правило, не может аргументировано отстаивать свою позицию</p> <p>Способность гибко (разумно и осознанно) менять собственную позицию: Обычно может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию в случае необходимости</p>			

	<p>Не всегда может в случае необходимости гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию Как правило, не может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию, даже если понимает необходимость этого шага Способность подчиниться решению группы для успеха общего дела: Обычно может подчиниться решению группы Не всегда может подчиниться решению группы Как правило, не подчиняется решению группы Обычно удерживает социальную дистанцию в ходе общения Не всегда удерживает социальную дистанцию в ходе общения Способность корректно возражать оппоненту: Обычно возражает оппоненту корректно Не всегда корректно возражает своему оппоненту Как правило, не соблюдает корректность, возражая оппоненту</p> <p>Интеллектуальные умения и навыки Устную информацию воспринимает: С первого предъявления Нуждается в дополнительных разъяснениях Нуждается в пошаговом предъявлении с пошаговым контролем усвоения Не воспринимает устную инструкцию Письменную инструкцию (в учебнике, на доске, на карточке) воспринимает: Самостоятельно Нуждается в разъяснениях Нуждается в пошаговом предъявлении с пошаговым контролем усвоения Не воспринимает письменную инструкцию Интеллектуальная обработка информации Способен выделить самостоятельно Нуждается в дополнительных (наводящих, уточняющих) вопросах Испытывает значительные затруднения Умение выделять новое в учебном материале: Способен выделить самостоятельно Нуждается в помощи Испытывает значительные затруднения Темп интеллектуальной деятельности: Выше, чем у других учащихся класса Такой же, как у других учащихся класса Значительно снижен Результативность интеллектуальной деятельности Результат получает: Успешно (рационально, эффективно) воспроизводит предложенный учителем алгоритм</p> <p>Задание выполняет оригинальным творческим</p>			
--	---	--	--	--

<p>способом Нерациональным «длинным» путем Путем подгонки под ответ (методом «тыка») Предъявление результата: Результат получает: Способен дать развернутый ответ и аргументировать свое решение Способен дать правильный ответ, но не может его обосновать Приходится «вытягивать» ответ Необходимость отвечать, как правило, вызывает серьезные затруднения Самооценка результата работы: Способен дать объективную оценку результату своей работы, т. к. понимает суть допущенных ошибок</p> <p>Не всегда может дать объективную оценку своей работе, хотя, как правило, видит допущенные ошибки</p> <p>Не может объективно оценить свою работу, так как не понимает, что допустил ошибки Соответствие статуса учащегося требованиям учебной программы Умение выделять главное в предложенной информации: Способен выделить самостоятельно Нуждается в дополнительных (наводящих, уточняющих) вопросах Испытывает значительные затруднения Результативность интеллектуальной деятельности</p> <p>Результат получает: Успешно (рационально, эффективно) воспроизводит предложенный учителем алгоритм Задание выполняет оригинальным творческим способом Нерациональным «длинным» путем Путем подгонки под ответ</p> <p>«Организационные умения и навыки» Выполняя задание: Планирует работу до ее начала Планирует действия в ходе работы Вообще не составляет плана Вопросы, уточняющие задания: Задаст до начала работы Задаст в ходе работы Не задаст, хотя нуждается в пояснениях Не нуждается в дополнительных пояснениях Вопросы, уточняющие задания: Не нуждается в дополнительных пояснениях Задаст до начала работы Задаст в ходе работы Не задаст, хотя нуждается в пояснениях</p>			
--	--	--	--

<p>Начинает работать по плану, но в ходе работы грубо нарушает порядок действий Работает хаотично, без плана Завершая задание: Обязательно добивается запланированного результата Не доводит работу до окончательного результата Довольствуется ошибочным результатом Закончив работу: Проверяет ее результат, находит и исправляет ошибки Результат не проверяет, т. к. довольствуется любым результатом Результат не проверяет, т. к. всегда убежден в его правильности Результат проверяет, но ошибок “не видит” Помощь в работе: Не нуждается Нуждается и принимает Нуждается, но не умеет пользоваться Нуждается, но не обращается</p> <p>Интеллектуальные умения и навыки Восприятие информации Устную информацию воспринимает: С первого предъявления Нуждается в дополнительных разъяснениях Нуждается в пошаговом предъявлении с пошаговым контролем усвоения Не воспринимает устную инструкцию Письменную инструкцию (в учебнике, на доске, на карточке) воспринимает: Самостоятельно Нуждается в разъяснениях Нуждается в пошаговом предъявлении с пошаговым контролем усвоения Не воспринимает письменную инструкцию Интеллектуальная обработка информации Умение выделять главное в предложенной информации Способен выделить самостоятельно Нуждается в дополнительных (наводящих, уточняющих) вопросах Испытывает значительные затруднения Умение выделять новое в учебном материале: Способен выделить самостоятельно Нуждается в помощи Испытывает значительные затруднения Темп интеллектуальной деятельности: Выше, чем у других учащихся класса Такой же, как у других учащихся класса Значительно снижен Результативность интеллектуальной деятельности Результат получает: Успешно (рационально, эффективно) воспроизводит предложенный учителем алгоритм</p>			
---	--	--	--

<p>Оригинальным творческим способом Нерациональным «длинным» путем Путем подгонки под ответ (методом «тыка») Предъявление результата: Способен дать развернутый ответ и аргументировать свое решение Способен дать правильный ответ, но не может его обосновать Приходится «вытягивать» ответ Необходимость отвечать, как правило, вызывает серьезные затруднения Самооценка результата работы: Способен дать объективную оценку результату своей работы, т. к. понимает суть допущенных ошибок</p> <p>Не всегда может дать объективную оценку своей работе, хотя, как правило, видит допущенные ошибки</p> <p>Не может объективно оценить свою работу, так как не понимает, что допустил ошибки Соответствие статуса учащегося требованиям программы обучения Способен усвоить программу по вашему предмету в нормативные сроки Для освоения программы требуется система дополнительных занятий Освоение программы по различным причинам затруднено</p> <p>Организационные умения и навыки Виды работы на уроке Получив задание: Планирует работу до ее начала Планирует действия в ходе работы Вообще не составляет плана Вопросы, уточняющие задания: Не нуждается в дополнительных пояснения Задаст до начала работы Задаст в ходе работы Не задает, хотя нуждается в пояснениях Выполняя задание: Точно придерживается плана Отступает от плана в деталях, сохраняя общую последовательность действий Начинает работать по плану, но в ходе работы грубо нарушает порядок действий Работает хаотично, без плана</p> <p>Завершая задание: Обязательно добивается запланированного результата</p> <p>Не доводит работу до окончательного результата Довольствуется ошибочным результатом Закончив работу:</p>			
---	--	--	--

<p>Проверяет ее результат, находит и исправляет ошибки Результат не проверяет, т. к. довольствуется любым результатом Результат не проверяет, т. к. всегда убежден в его правильности Результат проверяет, но ошибок «не видит» Помощь в работе: Не нуждается Нуждается и принимает Нуждается, но не умеет пользоваться Нуждается, но не обращается Коммуникативные умения и навыки Изложение собственных мыслей Может самостоятельно донести свою мысль до других</p> <p>Может довести свою мысль до других только с помощью наводящих вопросов Не может донести свою мысль до других даже с помощью наводящих вопросов Ведение дискуссии Способность отвечать на вопросы Обычно отвечает, давая развернутый ответ Обычно отвечает, давая краткий (неполный) ответ</p> <p>Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за волнения. / Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за ограниченности словаря</p> <p>Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за волнения. / Как правило, при ответе испытывает затруднения из-за ограниченности словаря Практически не может самостоятельно отвечать на вопросы Способность задавать вопросы: Обычно самостоятельно формулирует корректные вопросы Формулировки вопросов не всегда понятны собеседнику и требуют уточнений Практически не может формулировать вопросы, понятные собеседнику Способность корректно возражать оппоненту: Обычно возражает оппоненту корректно Не всегда корректно возражает своему оппоненту</p> <p>Не всегда корректно возражает своему оппоненту</p> <p>Как правило, не соблюдает корректность, возражая оппоненту Взаимодействие в учебной группе (в группе сверстников) Способность аргументировано отстаивать собственную позицию: Обычно отстаивает свою позицию аргументировано Не всегда аргументировано отстаивает свою позицию</p>			
--	--	--	--

<p>Не всегда аргументировано отстаивает свою позицию Как правило, не может аргументировано отстаивать свою позицию</p> <p>Способность гибко (разумно и осознанно) менять собственную позицию:</p> <p>Обычно может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию в случае необходимости</p> <p>Не всегда может в случае необходимости гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию</p> <p>Как правило, не может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию, даже если понимает необходимость этого шага</p> <p>Не может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию, потому что, как правило, не понимает необходимость этого шага</p> <p>Не может гибко (разумно и осознанно) изменить свою позицию, потому что, как правило, не понимает необходимость этого шага</p> <p>Способность подчиниться решению группы для успеха общего дела: Обычно может подчиниться решению группы</p> <p>Не всегда может подчиниться решению группы</p> <p>Как правило, не подчиняется решению группы</p> <p>Соблюдение социальной дистанции в ходе общения (способность учитывать статус собеседника и особенности ситуации общения):</p> <p>Обычно удерживает социальную дистанцию в ходе общения</p> <p>Не всегда удерживает социальную дистанцию в ходе общения</p> <p>Как правило, игнорирует социальную дистанцию в ходе общения</p> <p>Работа учителя по проектированию условий для роста учебной мотивации обучающихся на предметных уроках</p> <p>Формы, виды деятельности учителя и приемы деятельности учащихся на уроках:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поощрения и порицания 2. Учебно-познавательные игры 3. Создание ярких наглядно-образных представлений, видеофильмы, опыты 4. Создание ситуации успеха 5. Стимулирующее оценивание 6. Свободный выбор заданий 7. Удовлетворение желания быть значимой личностью 8. Опора на жизненный опыт 9. Учет вектора познавательных интересов 10. Создание проблемных ситуаций в зоне ближайшего развития ученика 11. Побуждение к поиску альтернативных решений 12. Выполнение творческих заданий (по желанию) 13. Предъявление заданий на смекалку 14. «Мозговая атака» 15. Развитие гражданской позиции 			
--	--	--	--

16. Поиск положительного идеала 17. Создание ситуаций взаимопомощи 18. Ситуации проявления эмпатии (сопереживания) 19. Заинтересованность результатами общей работы 20. Взаимопроверки 21. Информирование об обязательных результатах обучения 22. Целеполагание на каждый вид деятельности на уроке 23. Ситуация познавательных затруднений 24. Самооценка своей деятельности и коррекция 25. Прогнозирование своей будущей жизнедеятельности			
---	--	--	--

Диагностика профессиональной подготовленности учителя к педагогической деятельности

Направления профессиональной подготовки учителя	Содержание подготовки учителя	Показатели оценки подготовленности учителя	Уровни		
			О	Д	К
1	2	3	4	5	6
1. Научно-теоретическая подготовка	1. Знание теоретических основ науки преподаваемого предмета	1) Ориентация в целях и задачах науки. 2) Владение основными закономерностями науки. 3) Оперирование научной терминологией. 4) Ориентация в отборе содержаний обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов. 5) Понимание логики науки			
	2. Знание методов науки преподаваемого предмета	1) Ориентация в многообразии методов научного познания. 2) Понимание сущности методов, используемых в науке. 3) Представление о возможности использования методов науки в процессе преподавания предмета			
	3. Знание истории развития науки и современных ее достижений	1) Ориентация в истории научных открытий. 2) Понимание необходимости ее использования в процессе преподавания предмета. 3) Владение содержанием о современных достижениях науки и практики. 4) Представление о роли и месте использования этих знаний в обучении			
<p>Оптимальный уровень – 1–0,8 баллов. Допустимый уровень – 0,7–0,6 баллов. Критический уровень – ниже 0,6 баллов.</p>					

2. Методическая подготовка	1. Знание содержания образования учащихся по учебному предмету	1) Представление роли учебного предмета в системе обучения, воспитания и развития школьников. 2) Понимание целей и задач обучения учащихся по учебному предмету. 3) Ориентация в учебных планах и программах преподавания учебного предмета. 4) Вычисление ведущих знаний, умений и навыков, которые необходимо сформировать у учащихся в процессе преподавания учебного предмета			
1	2	3	4	5	6
	2. Знание методов и приемов обучения школьников учебному предмету	1) Понимание адекватности методов и приемов обучения целям и содержанию учебного предмета. 2) Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения учащегося учебному предмету. 3) Понимание сущности различных методов обучения школьников и специфики их использования в процессе преподавания учебного предмета. 4) Ориентация в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения			
	3. Знание истории развития науки и современных ее достижений	1) Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения учащихся учебному предмету. 2) Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации обучения школьников учебному предмету. 3) Ориентация в новых формах организации обучения учащихся учебному предмету, их сущности и условиях успешного использования в преподавании			
	4. Знание средств обучения школьников учебному предмету	1) Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения учащихся учебному предмету. 2) Понимание роли и функций средств обучения в активизации учебно-целевой деятельности учащихся и развитии их интереса к учебному предмету, а также в решении других педагогических задач			
$K = \frac{\text{баллов}}{13}$					

3. Психолого-педагогическая подготовка	1. Знание психологических особенностей учащихся	1) Ориентация в психологических особенностях школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения. 2) Понимание роли психодиагностики в развитии учащихся. 3) Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности школьника			
--	---	--	--	--	--

1	2	3	4	5	6
	2. Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития школьников	1) Понимание закономерностей познания. 2) Ориентация в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи. 3) фактического программного материала воспитания и развития личности школьников различных возрастных групп			
	3. Знание теоретических основ педагогики	1) Понимание целей и задач педагогических взаимодействий со школьниками в процессе их обучения, воспитания и развития. 2) Ориентация в методах педагогической диагностики уровня и воспитанности учащихся. 3) Представление о психологии уроков и характеристика уроков разного типа. 4) Ориентация в классификации методов обучения и характеристика каждого из них.			
	4. Знание педагогических технологий	1) Понимание необходимости управления УПД учащихся и места учителя в этом процессе. 2) Владение приемами планирования и организации личного труда и труда школьников. 3) Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности учителя в процессе обучения учащегося. 4) Владение приемами педагогической техники			
$K = \frac{\text{баллов}}{13}$					

Формы работы с молодыми педагогами по самообразованию

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы с начинающим учителем. В своей работе с молодым педагогом рекомендуется применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- практикумы;
- посещение и совместный анализ урока опытного коллеги;
- встречи с мастерами педагогического труда;
- посещение творческой лаборатории педагога;
- анализ педагогических ситуаций,
- встречи с психологом;
- психологические тренинги;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- участие в работе мастер - классов и др.

Формы контроля за самообразовательной деятельностью педагогических работников учреждения образования:

- семинары (где подводятся итоги самостоятельной работы педагога);
- собеседования;
- отчеты по самообразованию;
- ведение карт индивидуального развития (портфолио);
- участие в методической работе учреждения, района;
- мониторинг результативности педагогической деятельности;
- аттестация и другие;
- заседания методических объединений и творческих групп;
- посещение занятий и других форм работы с детьми с целью проверки эффективности самостоятельной работы педагогов (теоретический уровень, педагогическое мастерство);
- коллективные просмотры и др.

**Карта хронометрирования
творческих и репродуктивных ситуаций на уроке
Ф. И. О. учителя _____**

Виды творческих и репродуктивных ситуаций	Дата	
1. Создание проблемной или дискуссионной ситуации		
2. Постановка и решение творческой задачи		
3. Побуждение учащихся к выдвижению гипотез, генерированию идей, решению творческих задач		
4. Стимулирование фантазии (например, предложить написать фантастический рассказ)		
5. Предложение учащимся критически проанализировать, высказать критическое суждение		
6. Сотрудничество учащихся в учебно-творческой деятельности		
7. Побуждение учащихся к самостоятельной постановке творческой задачи		
8. Разбивка творческой задачи на подзадачи		
9. Внутрипредметный перенос знаний, умений		
10. Межпредметный перенос знаний, умений		
11. Общие затраты времени на творческие ситуации		
12. Пересказ, восприятие услышанного, прочитанного		
13. Решение типовых задач, выполнение однотипных упражнений		
14. Слушание информационного изложения, рассказа учителя, доклада ученика		
15. Ответы на вопросы информационного порядка		
16. Выполнение чертежей, рисунков по образцу		
17. Записи под диктовку учителя, списывание текста		
18. Наблюдение опытов, выполнение с целью иллюстрации закона, явления		
19. Общие затраты времени на репродуктивные ситуации		

Формы и методы работы с молодыми специалистами

- ✓ Исследование уровня педагогической компетентности и, педагогических затруднений;
- ✓ Мониторинг развития профессионализма;
- ✓ Теоретические семинары и консультации;
- ✓ Семинары-практикумы (мастер-класс, сообщения с практическим показом на уроках);
- ✓ Индивидуальные и групповые занятия;
- ✓ Практические занятия «Конструирование урока с использованием различных педагогических технологий»;
- ✓ Наблюдение и анализ уроков опытных учителей;
- ✓ Ярмарки педагогических инноваций;
- ✓ Проведение методических Дней молодого учителя;
- ✓ Творческие отчеты «Знаю и умею».
- ✓ Презентации разработок уроков и внеклассных мероприятий;
- ✓ Круглые столы;
- ✓ Фестивали открытых уроков молодых учителей;
- ✓ Дискуссии по использованию современных образовательных технологий, практики использования психолого-педагогических методов и приемов обучения;
- ✓ научно-методические конференции «Знания. Опыт. Поиск».

Вадим Слуцкий

Советы молодым педагогам

1. Будьте оптимистами! Педагогика – наука сугубо оптимистическая (впрочем, как и любая наука; пессимистичен только дилетантизм).

2. Не забывайте самого главного: дети – существа парадоксальные, алогичные (взрослые тоже).

3. Что правильно, что неправильно в общении, можно определить очень просто: верное решение то, которое противоположно нашим обыденным решениям.

«Рядовые необученные» не только путают объективное с субъективным, но и субъективное с объективным. В сущности, мы сами вызываем все, что происходит вокруг нас, а потом жалуемся, что это не то, что мы хотели бы видеть.

4. Не тушуйтесь и не бойтесь ничего: опытные учителя знают еще меньше вас, вы еще что-то помните, а они уже все давно забыли.

5. Как общаться с родителями? Точно так же, как с детьми. Некоторые наивные люди советуются с родителями, читают им лекции и т. п. Не делайте таких глупостей. Помните: взрослые – это очень усталые дети. Исходите также из принципа: не родители должны воспитывать детей, а наоборот, дети – родителей.

6. В отношениях с администрацией оптимальной является такая тактика: соглашайтесь абсолютно со всем, что вам будут советовать или приказывать,

но делайте только то, что сами считаете нужным. И не рвитесь к карьере. Помните, что отличие директора от учителя заключается в том, что его легко снять с работы, а учителя трудно.

7. Не забывайте: в педагогике решающее значение имеет первый момент входа в класс, первые уроки, первое знакомство с детьми – все первое.

8. Применяйте правило контрастов: если вы сначала дадите детям волю, а потом прижмете – они вас невзлюбят; если наоборот – сначала прижмете, а потом отпустите – они вам будут благодарны.

9. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми. Умейте испытывать радость от встречи с ребенком. Унылых детей тихо ненавидят.

10. Не торчите на глазах у детей без дела.

11. Давайте свое тепло, ласку не тем, кто на них напрашивается или кто вам нравится, а тем, кому это особенно необходимо.

12. Если вы сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь. «В сомнении – воздерживайся».

13. С первых дней муштруйте себя. Учитель должен быть всегда в форме, всегда подтянут, всегда в хорошем настроении. Пользуйтесь правилом Карнеги: «Если хочешь быть счастливым – будь им!»

14. Учитесь здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым вы говорите простое «здравствуйте», тоже можно воспитывать.

15. Постарайтесь всеми возможными способами узнать о ваших детях всю подноготную: как они учились, как жили, какими были раньше, буквально с пеленок. Это потом обязательно поможет вам делать педагогический анализ.

16. Не смущайтесь своими ошибками. Дети, в отличие от взрослых, всегда прощают нам наши ошибки. Дети очень снисходительны к взрослым. А, кроме того, если вам не удалось воспитать ваших детей, значит, им удалось воспитать вас.

17. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером. Применяйте такую магическую формулу самовнушения: «Я – гениальнейший, величайший, совершеннейший Педагог, всем Педагогам Педагог; меня дети слушают, меня родители уважают, меня администрация любит, а уж как я сам себя люблю, это и сказать нельзя».

18. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать. Помните: думать – ваша главная обязанность.

19. Умейте быть детьми. Играйте с детьми, дурачьтесь, прыгайте и скачите. Воспринимайте свое учительство как продолжение детства.

А теперь две самые последние цитаты.

«Учитель – будь человеком!» (П. П. Блонский).

«Не пиццать!» (А. С. Макаренко).