



Проект: школа молодого педагога

«ВМЕСТЕ К НОВЫМ ВЕРШИНАМ»

«...со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, он никогда не будет хорошим педагогом...»

А.С.Макаренко

Период вхождения начинающего педагога в профессию отмечается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал. Поэтому в условиях инновационной образовательной практики естественной стала разработка программы управления профессиональным развитием молодых педагогов в начальный период их вхождения в профессию, ориентированной на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации педагога.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе
- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.
- целью организации поддержки и методической помощи учителям – стажерам школа проводит постоянную работу с молодыми специалистами. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Принципы реализации проекта:

- принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для пошагового развития учителя);
- принцип саморазвития (создание условий для установки на осознание индивидуального развития учителя);
- принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности);
- принцип доброжелательности (особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание своих возможностей);
- принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

Целевая группа проекта: администрация, молодые педагоги, учителя-наставники, руководители школьных методических объединений, практический психолог.

Сроки реализации проекта: 2 учебных года.

Основные направления работы:

- Работа с документацией.
- Планирование и организация работы по предметам.
- Планирование и организация воспитательной работы.
- Работа по самообразованию.
- Психолого-педагогическая поддержка.
- Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, 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.

Формы работы:

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

Аналитическая деятельность:

- собеседование;
- анкетирование;

- диагностика;
- мониторинг.

Формы контроля и оценки методического сопровождения профессионального становления молодого учителя:

- открытые мероприятия молодого учителя;
- мастер-классы молодого учителя;
- портфолио молодого учителя;
- конкурс профессионального мастерства;
- контрольные срезы.

Прогнозируемый результат:

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

Риски проекта

Цель проекта может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков:

- недостаток квалифицированных кадров;
- изменение законодательной базы;
- сопротивление со стороны участников образовательного процесса;
- объективные риски (болезнь, сложные межличностные отношения, конфликты).

Меры по их преодолению:

- повышение компетентности учителей-наставников по сопровождению молодых учителей;
- формирование позитивного мнения через совещания с руководителями, заседаний методического совета, семинары для молодых учителей;
- возможные изменения по индивидуальным образовательным маршрутам;
- психологические тренинги.



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Программа реализации проекта рассчитана на два учебных года.

В первый год обучения проводится методическая помощь, ознакомление молодого учителя с требованиями к профессии, его включение в самостоятельную профессиональную деятельность, сопоставление уровня готовности к работе с требованиями учебно-воспитательного процесса и микроисследования потенциальных возможностей молодых педагогов в обучении, воспитании, проведении инновационной деятельности.

Второй год – процесс преодоления трудностей в учебно-воспитательной деятельности и начало формирования мастерства молодого учителя.

Профессиональному становлению педагога необходимо уделить особое внимание, ведь многое зависит от того, кто будет рядом с молодым учителем, станет его наставником, поддержит его, поможет найти правильное решение в сложных ситуациях, поверить в собственные силы. Педагогическое наставничество дает возможность управлять процессом профессионального становления молодого педагога, передавать ему знания, умения, навыки, потребность приобретения профессионального мастерства.

Этапы реализации	Период	Мероприятия
I. <u>Подготовительный</u>	сентябрь- октябрь, 2025	- изучение передового опыта по созданию модели методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов; - разработка проекта; - создание банка данных о молодых педагогах; - подготовка научно-методической базы по проекту; - изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов;

Этапы реализации	Период	Мероприятия
		- разработка модели методического сопровождения профессионального становления молодых учителей; - утверждение проекта.
II. <u>Диагностический</u>	ноябрь-декабрь, 2025	разработка комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов; проведение диагностики и анализ её итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации проекта; проведение мониторинга уровня профессиональной компетенции учителей.
III. <u>Практический</u>	январь-май, 2026	апробация модели методического сопровождения профессионального становления молодых учителей; разработка образовательной программы профессионального становления молодого учителя; проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности; - формирование банка творческих разработок молодых учителей; - создание системы методического сопровождения профессионального становления молодых учителей.
IV. <u>Итогово-аналитический</u>	сентябрь 2025-май 2026	Обобщение и анализ итогов реализации проекта. Мониторинг реализации проекта. Разработка методических рекомендаций по организации методического сопровождения профессионального становления молодых учителей. Обобщение опыта по проекту на педагогическом совете.

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Цель работы: предоставление молодым учителям методической помощи в работе, программно-методическом обеспечении современного урока, преодолении трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель, поддержание их творческой деятельности.

Ожидаемые результаты: Обеспечить постепенное, последовательное профессиональное становление молодого учителя как специалиста, облегчить адаптацию к работе в условиях современной школы.

№ п/п	Месяц	Теоретические вопросы	Практические занятия	Ответственный
1.	Сентябрь октябрь	1.Правила оформления школьной документации. 2.Постановка цели и задач урока, содержание, методы и приемы обучения. 3. Формы организации деятельности обучающихся. 4. Особенности проведения современного урока	1. Составление конспекта урока. 2. Формирование цели урока. 3. Ознакомление с работами по современной дидактике. «Как создать урок?» 4.Посещение и анализ уроков	Руководитель ШМУ Учителя-наставники
2.	Ноябрь декабрь	1.Ученический коллектив – основа воспитания 2. Патриотическое и гражданское воспитание школьников	1.Составление психолого-педагогической характеристики обучающегося и классного коллектива. 2. Решение проблемных педагогических ситуаций 3. Разработка планов проведения внеклассных мероприятий	Руководитель ШМУ Учителя-наставники (кл.рук.)
3	Март	1.Использование активных и интерактивных методов и приемов в учебно-воспитательном процессе	1.«Современный урок: интерактивные технологии» 2. Подготовка конспекта открытого урока	Руководитель ШМУ Учителя-наставники

№ п/п	Месяц	Теоретические вопросы	Практические занятия	Ответственный
		2. Дидактические материалы к современному уроку	и/или тематического воспитательного мероприятия	
4.	Апрель май	Обзор дидактических материалов молодых учителей, анкетирование	Проведение Недели молодого учителя: открытые уроки молодых учителей, конкурс молодых учителей	Руководитель ШМУ Учителя-наставники

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

НА 2026-2027 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Месяц	Теоретические вопросы	Практические занятия	Ответственный
1	Сентябрь октябрь	Час общения «Основные проблемы молодого учителя» Собеседование с молодыми учителями о составлении календарного и поурочного планирования	Анкетирование «Какая методическая или психологическая помощь необходима молодому учителю?»	Руководитель ШМУ Учителя-наставники
2.	Ноябрь декабрь	Тренинг «Учусь строить отношения» 1.Особенности работы с «трудными» школьниками 2.Методическое сопровождение развития одаренного ребенка 3.Роль классного руководителя в координации воспитательного влияния школы и семьи	1.Разработка планов индивидуальной работы с учениками разных категорий 2.Работа с олимпиадными и конкурсными заданиями по предмету 3.Эффективные формы и методы работы с родителями. 3. Подготовка и проведение родительского всеобуча.	Руководитель ШМУ Учителя-наставники (кл.рук.) Школьный психолог
3	Февраль март	Методическая гостиная «Организация самообразовательного процесса учителя»	Организация открытых уроков и воспитательных мероприятий	Руководитель ШМУ Учителя-наставники
4.	Апрель май	Аукцион педагогических идей	Проведение Недели молодого учителя: открытые уроки молодых учителей. Выставка методических разработок молодых учителей. Творческий отчет молодых учителей.	Руководитель ШМУ Учителя-наставники

**Примерный перспективный индивидуальный план
самообразования молодого педагога (малоопытного)
на 202__– 202__учебный год**

Методическая тема школы: _____

Методическая тема педагога:

Цель: _____

Задачи:

1. _____

2. _____

3. _____

Ожидаемые результаты:

Направления самообразования:

Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах)

Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)

Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования обучающихся 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)

Примерный образец отчета молодого специалиста о проделанной работе

ФИО -

Должность - Педагогический стаж -

Стаж работы в ОУ -

Недельная нагрузка -

За отчетный 202__-202__учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

- Курсы повышения квалификации
- Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- Изучение педагогической, научно-методической литературы
- Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность: 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

- Выступление на заседаниях ШМП, Педагогических советах (тема, дата)
- Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с учащимися:

- Группы, в которых работал(а)
- Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
- Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- Работа со слабоуспевающими обучающимися

4. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы(степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).

Анкета для молодого педагога
(текущая диагностика)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в УДО)?

- ☐ Тревожность, неуверенность в своих силах
- ☐ Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- ☐ Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- ☐ Страх перед воспитанниками
- ☐ Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- ☐ Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- ☐ Да, изменилось в лучшую сторону
- ☐ Да, изменилось в худшую сторону
- ☐ Нет, осталось прежним
- ☐ Затрудняюсь ответить
- ☐ Другое _____

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- ☐ Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- ☐ Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем
- ☐ Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
- ☐ Другое _____

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- ☐ Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- ☐ Нет, трудностей практически не возникает
- ☐ Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- ☐ Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
- ☐ Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- ☐ Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

- ☐ Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- ☐ Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
- ☐ Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- ☐ Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- ☐ Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- ☐ подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- ☐ организовывать сотрудничество между детьми _____
- ☐ подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
- ☐ мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- ☐ создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- ☐ другое (допишите) _____

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- ☐ самообразованию
- ☐ семинарам-практикумам
- ☐ курсам повышения квалификации
- ☐ мастер-классам
- ☐ творческим лабораториям
- ☐ индивидуальной помощи со стороны наставника
- ☐ школе молодого педагога
- ☐ другое (допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ УЧИТЕЛЕМ

В современных условиях выпускник ВУЗа и колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускник учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Педагогическое наставничество- разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания

Наставник- опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист- начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Цели и задачи наставничества

Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

1. привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в школе;
2. ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
3. адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Организационные основы наставничества.

Педагогическое наставничество организуется на основании приказа директора школы

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Обязанности наставника:

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника:

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования
- Проводить систематические срезы знаний учащихся и анализ их результатов.

Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты школы, ее структуру и, особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с молодым специалистом

План работы наставника с молодым педагогами

Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения	Сроки	Контроль за исполнением
Изучение документов по ФГОС. Познакомить с учебным планом школы, программой, календарно-тематическим планированием, с документами строгой отчётности. Системно-деятельностный метод обучения. Организация работы с классным коллективом.	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы.	Консультация, знакомство с инструкциями .	Август-сентябрь	Оформление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы. Взаимопосещение уроков.
Практическое занятие Ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические)	Знать требования к работе со школьной документацией .	Консультация, знакомство с Положениями	Август-сентябрь	Контроль ведения журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников.	Выявление трудностей в обучении детей, построение системы работы с детьми.		Сентябрь - ноябрь	Подготовка к психолого-педагогическому консилиуму по адаптации обучающихся первых классов к обучению в начальной школе
Практическое занятие	Ставить цели,	Консультация,	Сентябрь -	Составление
Методика планирования урока.	задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять	посещение и анализ уроков у учителей наставников;	ноябрь	поурочных планов, технологических карт уроков. Взаимопосещение

	отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника.	практикум.		е уроков
Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).	Составление плана работы над теми или иными профессиональными трудностями	Беседы, анкетирование	Октябрь - ноябрь	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций
Практическое занятие. Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). Виды диагностики результатов обученности. Работа с макетом портфолио ученика	Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников.	Октябрь - ноябрь,	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Особенности уроков в УМК	Уметь проводить самоанализ урока.	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	Декабрь	Технологические карты уроков. Проверка выполнения программы по предметам за 1 полугодие
Участие в работе ШМО учителей начальных классов. Участие в методической неделе.	Проводит открытые уроки с учетом всех методических требований к нему.	Консультации, посещение уроков у опытных	Декабрь	Поурочное планирование, технологические карты уроков, самоанализ.

Оказание помощи в подготовке и проведению открытого урока.		учителей.		
Организация индивидуальной работы с учащимися. Особенности уроков в УМК «Школа России».	Уметь проводить самоанализ урока	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	Январь	Технологические карты уроков
Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах.	Проводить в системе индивидуальную работу с учащимися. Уметь выявлять способных, активных обучающихся к тем или иным видам внеурочной деятельности	Беседы, с обучающимися и родителями, анкетирование	Февраль - март	Контроль за участием обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и.т.д.
Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.	Представление результатов деятельности по самообразованию	Консультации	Апрель	Анализ деятельности молодого специалиста по теме самообразования .
Подведение итогов работы за год.	Самостоятельное составление анализа учебно-воспитательной работы за год.	Беседы, консультации	Май	Подготовка анализа работы с молодым специалистом на заседание Методического совета

Примерный отчет наставника о проделанной работе с молодым педагогом

ФИО молодого педагога

за 20__ - 20__ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

1. Сколько уроков МП было посещено.
2. Какая методико-педагогическая помощь была оказана МП в течение года.
3. Какие недостатки были выявлены в работе МП.
4. Над чем необходимо работать МП в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков.
5. Прогнозирование работы на новый учебный год.

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ

1. Приходите в кабинет раньше звонка. Убедитесь, все ли готово к уроку. Старайтесь показать ученикам красоту и привлекательность организованного начала урока, но стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. Начинайте урок энергично. Необходимо вести урок так, чтобы каждый ученик постоянно бы занят делом.
3. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций. Держите в поле зрения весь класс.
4. Обращайтесь с просьбами и вопросами чаще к тем ученикам, которые могут заняться на уроке посторонним делом.
5. Мотивируйте оценки знаний учеников. Указывайте, над чем следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку. Заканчивайте урок общей оценкой и отдельных учеников.
6. Удерживайтесь от излишних замечаний.

Адаптация молодых специалистов в школе – процесс сложный и многогранный. Каждый учитель, придя работать в школу, в первую очередь должен озадачить себя вопросом, как менее болезненно и легко влиться в ряды школьного коллектива, найти подход к своим ученикам и их родителям, чтобы образование (обучение, воспитание, развитие, деятельность) наших детей проходило наиболее качественно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В одной из своих статей Л.Н. Толстой писал, что современным делает педагога сочетание любви к детям с профессиональными знаниями и увлечение педагогической деятельностью. Такому педагогу свойственно стремление к постоянному профессиональному росту, личностному совершенствованию, подъему общего культурного уровня. Именно о таком педагоге мечтает каждый ребенок, именно таким должен быть каждый молодой педагог. Шаг за шагом, посещая занятия, просматривая планы, проверяя знания детей, можно обеспечить индивидуальный рост педагога с учетом его личных качеств, уровня развития, педагогических данных, склада характера. Только путем самообразования и творческих поисков педагог сможет прийти к своему мастерству.