**Индивидуальная программа адаптации и развития**

начинающего классного руководителя (из опыта работы)

Наставник: Ходжанова Г.Х.

**Пояснительная записка**

Современной школе нужен самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации системно - деятельностного подхода на уроках и внеклассных мероприятиях, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу на ФГОС.

Педагогические кадры в школах стареют, а молодые педагоги стараются найти место работы вне школы, тем более не едут в сельскую местность. Поэтому администрации образовательного учреждения приходится приложить большие усилия не только привлечь молодого специалиста, но и удержать.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. C первого дня работы они имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Наибольшие сложности у молодых и начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание ему методической помощи.

В этой ситуации молодому педагогу жизненно необходимо получить поддержку опытного педагога- ­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество является одним из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующее повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами.

**Цели**: оказа­ние помощи начинающему учителю в его профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

**Задачи:**

* привитие начинающему учителю интереса к педагогической деятельности и закрепление в образовательном учреждении ;
* ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способ­ности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанно­сти по занимаемой должности.

**Форма работы**: индивидуальные консультации, практические занятия

**Этапы взаимодействия наставника и начинающего педагога:**

**Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей и полномочий , выявление недостатков в умениях и навыках начинающего специалиста.

**Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

**Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации начинающего специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**П Л А Н Р А Б О Т Ы**

**С НАЧИНАЮЩИМ СПЕЦИАЛИСТОМ (КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО)**

Наставник: Ходжанова Г. Х.

Начинающий классный руководитель:

Учебный год: 2015-2016

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления деятельности** | **Формы деятельности** | **Сроки** | **Форма отчетности начинающего специалиста** |
| **Прогностический этап**  определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей и полномочий , выявление недостатков в умениях и навыках начинающего специалиста | | | |
| Диагностика | Анкетирование, беседы, тестирование.  Обработка и интерпретация анкет. | Сентябрь |  |
| **Практический этап**  разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста. | | | |
| Оказание помощи в осуществлении качественного планирования воспитательной работы | Консультация в разработке плана воспитательной работы в соответствии с программой развития воспитательной компоненты школы | Сентябрь | Предъявление плана |
| Планирование работы с родителями | Сентябрь | Предъявление плана |
| Оказание помощи по организации качественной работы с документацией. | Консультация по единым требованиям к ведению дневников обучающимися. | Октябрь  Ноябрь | Устранение замечаний по факту проверки. |
| Консультация по оформлению журнала регистрации инструктажа по охране труда при организации общественно-полезного и производственного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий. |
| Консультация по оформлению протоколов родительских собраний |
| Консультация по выполнению требований по работе с дневниками наблюдений (учащихся и семей, состоящих на учете) |
| Консультация по заполнения социального паспорта класса |
| Консультация по учёту посещаемости учебных занятий обучающимися школы |
| Консультация по постановке обучающихся на внутришкольный учёт |
| Организация деятельности по повышению качества воспитательного процесса | Посещение и анализ внеурочных мероприятий | Не менее 1 мероприятия в четверть | Самоанализ |
| Консультация «Организация самоуправления в классном коллективе» | Декабрь |  |
| Консультация «Социальное проектирование» | Февраль |  |
| Консультация «Формы организации внеурочной деятельности» | Март |  |
| Консультация по оформлению личных дел учащихся | | Май | Устранение замечаний по факту проверки. |
| **Аналитический этап**  определение уровня профессиональной адаптации начинающего специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. | | | |
| Диагностика затруднений. | Анкетирование, беседы, тестирование.  Обработка и интерпретация анкет. | Апрель  Май |  |
| Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям | | По необходимости | |

Руководитель МО классных руководителей : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/