



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«БОРОВСКИЙ РАЙОН»**

Советская ул., д. 5, г. Боровск,
Калужская область, 249010
тел. (48438) 4-17-56, 4-16-56, 4-29-41
факс (48438) 4-16-56
E-mail: borovskoo@mail.ru
<http://www.borovsk-roo.ucoz.ru/>
«06» мая 2022 г. № 364

Руководителям ОО

Уважаемые руководители!

Направляем Вам для использования в работе Методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ОО Боровского района. По возникающим вопросам обращайтесь в информационно-методический кабинет.

Заведующий ИМК

Е.Ю. Мурашова

Методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ОО Боровского района

Составила Н.Н.Полетаева,
старший методист ИМК

В связи с запросами общества в системе образования постоянно происходят процессы модернизации, поэтому одним из движущих факторов развития образования являются педагоги нового формата – творческие, активные, разносторонние, умеющие отвечать на вызовы времени, способные не только давать знания, но и развивать способности обучающихся, используя достижения современной педагогической науки.

В системе методической работы каждой школы особое место должна занимать организация деятельности молодых специалистов, т.к. в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема дефицита кадров, которую можно решить привлечением молодых грамотных специалистов в школу. Согласно статистике, небольшой процент выпускников педагогических ВУЗов идёт работать в образовательные учреждения. Часть из них уходит из системы образования через год-три. Одной из причин данной ситуации является неудачная адаптация в коллективе, в образовательном процессе, отсутствие квалифицированной методической помощи.

От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и профессиональное становление молодого педагога. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств, эффективное владение педагогическими технологиями, как традиционными, так и инновационными. Вместе с тем подготовка, полученная в ВУЗе, не дает того уровня профессионализма, который позволил бы отвечать тем же требованиям, что опытные педагоги.

Цель организации системы поддержки молодого педагога при вхождении его в профессию в каждой школе является создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений. Для достижения поставленной цели необходимо решить целый ряд задач.

Задачи:

- создание информационного банка данных молодых специалистов;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы федеральных государственных образовательных стандартов;
- организация изучения и внедрения инновационного педагогического опыта;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- оказание методической поддержки молодым специалистам в оценке рабочих программ, пособий по предмету; организации внеурочной деятельности обучающихся, воспитательной работы;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;
- развитие профессионального внутришкольного сообщества молодых педагогов.

При организации данной работы можно использовать различные **формы методического сопровождения** молодых специалистов:

1. Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- предметными;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

2. Оказание методической помощи:

- в разработке рабочих программ, календарно-тематического планирования, работе со школьной документацией,
- при подготовке к урокам; в том числе открытых;
- при подготовке выступлений на заседаниях методических объединений;
- при подготовке методических или дидактических материалов, статей для публикации в печатных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.
- при подготовке к участию в конкурсах

Методическая помощь может осуществляться в различных формах с обязательной организацией обратной связи:

- индивидуальные и групповые консультации для молодых педагогов;
- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов;
- посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).

3. При необходимости возможна разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута – «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

- консультация с наставником молодого педагога;
- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
- выступления на заседаниях методических объединений;
- проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. Систематическая работа методической службы, администрации

образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

При работе с молодыми педагогами можно использовать приведенные ниже материалы.

Памятка молодому учителю

1. Изучай возможности каждого будущего воспитанника.

Помни: без знания состояния здоровья детей невозможно правильное обучение и воспитание. Воспитание должно способствовать исцелению ребенка от болезней, приобретенных в предыдущие годы.

2. Вступая в контакт с детьми, не стоит строить пренебрежительные взаимоотношения с ними.

Помни: даже малыш во взаимоотношениях со взрослыми в полной мере стремится отстаивать свою независимость. От общих коллективных действий учителя и ученика зависит успех дела. Пытайся чаще хвалить, поощрять воспитанников. Изучай индивидуальные возможности и потребности каждого из них, настойчиво овладевай методикой педагогического сотрудничества.

3. Чаще улыбайся.

Помни: твоя улыбка свидетельствует детям о том, что встреча с ними тебе приятна, улыбка создает у людей общее позитивное настроение.

4. Планируя свои первые уроки, подумай: как ученики должны вести себя на уроке, какие привычки культурного поведения для этого следует специально воспитывать и какие уже имеются и нужно закрепить.

Помни: если педагог не воспитывает у учеников определенную систему полезных привычек, то на их месте чаще всего возникают привычки вредные.

5. С первых уроков формируй позитивные навыки; какие виды работ будут использованы и выполнены учениками на уроке, что необходимо сделать для того, чтобы задание они выполняли технично, грамотно, какая специальная подготовка для этого нужна.

Помни: большинство разных нарушений на уроке происходят из-за недостаточной загруженности учеников полезной, интересной работой. Особенно важными являются два элемента: чему они учатся, выполняя те или другие задания, и к чему приучатся в процессе этой деятельности.

6. Важная задача учителя - предусмотреть ситуации, которые могут возникнуть на уроке.

Помни: ошибки легче предотвратить, чем исправлять.

7. Учись выслушивать учеников до конца даже тогда, когда, по твоему мнению, они ошибаются или у тебя мало времени.

Помни: каждый воспитанник должен знать, что ты его выслушаешь.

8. Без требований педагога невозможна организация учебной деятельности учеников. По большей части в течение 45 минут урока учитель ставит перед своими воспитанниками около 100 вопросов.

Помни: требования должны быть последовательными. Следует добиваться обязательного их выполнения от всего класса, не забывая об уважении к личности учеников.

Учителю в повседневной практике приходится проводить уроки разных типов: уроки усвоения нового материала, уроки закрепления нового материала, уроки систематизации и обобщения учебного материала, уроки проверки и оценки знаний, комбинированные уроки и т. д.

Анализ урока

А. Каков был замысел, план проведенного урока?

1. Каковы главные основания выбора именно такого замысла урока?

1.1. Каково место данного урока в теме, разделе, курсе, т. е. в системе уроков?

- 1.2. Как он связан с предыдущими, на что в них опирается?
- 1.3. Как содержание урока работает на достижение целей последующих уроков?
- 1.4. Как были учтены при подготовке к уроку программные требования?
- 1.5. На формирование каких ключевых компетенций было направлено содержание урока?
- 1.6. В чем своеобразие урока (его особое предназначение)?
- 1.7. Как и почему были выбраны такой тип и форма урока?
2. Какие особенности учащихся класса были учтены при подготовке к уроку?
3. Какие задачи решились на уроке?
4. Чем обосновывается выбор структуры и темпа проведения урока?
5. Каков характер взаимодействия учителя и учащихся?
6. Как соотносятся между собой на уроке целевой, содержательный и технологический компоненты?
7. Были ли изменения (отклонения, усовершенствования) по сравнению с первоначальным вариантом плана? Если да, то какие и почему? Каков полученный результат?
8. Удалось ли решить на необходимом (или даже на оптимальном) уровне поставленные задачи и получить адекватные им результаты? Какова общая самооценка урока?
9. Каковы причины успешности урока и причины выявленных недостатков урока? Что следовало бы сделать иначе?
10. Какие выводы из урока необходимо сделать на будущее?

Тест «Потенциал молодого учителя»

Вопросы	Шкала оценок
1	2
1. Как часто начатое дело Вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2. Если всех людей разделить мысленно на логиков и эвристиков (генераторов идей), то в какой степени Вы – эвристик?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3. В какой степени Вы относите себя к людям решительным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4. В какой степени Ваше творение «продукт» чаще всего отличается от исходного замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5. Насколько Вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали Вам что-то, выполнили обещание?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6. Как часто Вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7. Как часто решение возникающих у Вас проблем зависит от Вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8. Какой % людей в коллективе обычно поддерживает Ваши инициативы и предложения? (1 балл ≈ 10 %)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9. Как часто у Вас бывает веселое и оптимистическое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10. Если все проблемы, решаемые Вами за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11. Как часто Вам приходится отстаивать свои убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

12. В какой степени Ваша общительность способствует решению Ваших проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13. Как часто у Вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение важных проблем и дел в коллективе Вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14. Как часто Вы способны выполнять проекты?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15. Как часто Вам удается опережать своих коллег?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16. Как много людей считает Вас воспитанным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17. Насколько Вам импонирует жизнь в деятельности?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18. Как часто Вы реформируете свою жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Ответив на все вопросы, подсчитайте сумму баллов и определите по таблице уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни
18–39	Очень низкий
40–54	Низкий
55–69	Ниже среднего
70–84	Чуть ниже среднего
85–99	Средний
100–114	Чуть выше среднего
115–129	Выше среднего
130–142	Высокий
143–162	Очень высокий

При ответах на предлагаемые вопросы оцените по 9-балльной шкале степень выраженности своих личностных качеств или частоту их проявления. Высший балл – 9, низший – 1.