

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Куженерская средняя общеобразовательная школа №2»

**Чиркова Вероника Степановна**  
учитель начальных классов

**«Методические рекомендации по преодолению  
профессиональных дефицитов начинающих педагогов  
в условиях своей образовательной организации»**

пгт Куженер  
2020 г

## Аннотация

В методические рекомендации включены материалы, характеризующие содержание и формы организации деятельности педагогов-наставников в период адаптации начинающих учителей в МБОУ «Куженерская средняя общеобразовательная школа №2».

Методические рекомендации разработаны в помощь организаторам работы по наставничеству, руководителям школьных объединений, педагогам, являющимся наставниками начинающих учителей.

Чиркова Вероника Степановна, учитель начальных классов, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Куженерская средняя общеобразовательная школа №2», 1 квалификационная категория.

контактный телефон: 8 937 117 58 84

## Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС второго поколения, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешной работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая методическая разработка призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

## Содержание

У каждого педагога были первые шаги в его профессиональной деятельности. Молодые педагоги попадают в условия, где от них требуется делать много чего не понятного, к чему не готовились на студенческой скамье. Учитывая это, становится понятной актуальность проблемы адаптации молодых педагогов к работе в учреждении образования.

Решить эту проблему и найти пути совершенствования поможет наставничество. Главная задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества. Наставник формирует у неопытного педагога представление о педагогическом идеале, поэтому подбор наставника для молодого специалиста должен исходить из желания опытного педагога оказывать помощь, его педагогической направленности, коммуникативных качеств и культуры педагогического общения, организационных навыков, научно-методических умений.

В нашей школе существует практика использования различных моделей наставничества. Учителя начальных классов, исходя из многолетнего наблюдения, выстроили свою модель наставничества, которая предполагает разнообразные формы организации работы относительно этапов профессионального становления молодых специалистов:

1 этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для наставников, помогающих ему адаптироваться;

2 этап – 2-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приёмов работы с детьми, формирования своего стиля в работе;

3 этап – после 2-го года работы: складывается система работы, имеются собственные наработки.

Выбор форм работы с молодым педагогом начинается с анкетирования, где он рассказывает о своих трудностях, профессиональных дефицитах (Приложение 1). Для организации качественной работы наставника с молодым специалистом осуществляется планирование, которое строится на индивидуально-ориентированном подходе. Таким образом, определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

На первом этапе: у молодого специалиста есть дневник с планом работы, тетрадь по самообразованию. В план работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов различных этапов урока. В тетрадях по самообразованию занесены посещения уроков, мероприятий наставника, педагогические идеи. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога.

Привлечение педагога-психолога в период планирования работы скрывает важные для каждого отдельно взятого педагога свой спектр проблем. Проведенное собеседование, анкетирование служат основанием для определения проблемного поля и выстраивания системы работы по решению поставленных задач.

Прохождение определённого этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

На основании этого деятельность наставника на втором этапе представлена разнообразными формами и методами работы такими как:

мастер-класс, в ходе которого на практике педагог знакомится с передовыми идеями наставника;

практические упражнения, в ходе которых педагог получает конкретные задания с определённым сроком выполнения, связанные с подготовкой дидактического материала, пособия, составления плана-конспекта и т.д.;

участие в творческих группах учреждения вместе с наставником, для привлечения к участию в общественной жизни коллектива, что содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;

обучение на рабочем месте;  
самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы начального образования;

обучение составлению подробных технологических карт уроков;

индивидуальные консультирования, открытые уроки.

В своей работе наставник должен 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, умения аргументировано формулировать свои мысли.

Также можно использовать такие формы работы:

**1. Коллективная работа:**

- Педагогический семинар;
- Вечера вопросов и ответов;
- Круглый стол;
- Педагогические конференции;
- День молодого учителя.

**2. Групповая работа:**

- Групповое консультирование;
- Групповые дискуссии;
- Обзоры педагогической литературы;
- Деловые игры.

Семинары – это групповые занятия по определенному плану под руководством опытных педагогов, специалистов. Они проводятся с целью повышения теоретического уровня учителей по конкретному вопросу. Тематика семинаров связана с задачами годового плана, целями программы образования. В практике работы с педагогами также используются семинары-практикумы, направленные на повышение уровня практической подготовки учителя.

Деловая игра в работе с педагогическими работниками в учреждении образования может выступать как самостоятельная форма методической работы и как приём. Это практическое занятие, моделирующее различные аспекты профессиональной деятельности и обеспечивающее условия комплексного использования имеющихся у слушателей знаний.

**3. Индивидуальная работа:**

- Индивидуальные консультации;
- Практические занятия.

На третьем этапе используем такие формы работы:

Методический мост – разновидность дискуссии, форма методической работы. Отличается составом участников (проводится между педагогами двух учреждений образования, районов).

Методические посиделки – чаще всего используется в учреждениях образования; способствует созданию благоприятного психологического климата в коллективе, совершенствует коммуникативные умения.

Мозговой штурм – вопросы руководителя строятся так, чтобы на них давались краткие ответы. Отдается предпочтение ответам-фантазиям и озарениям.

Педагогический КВН – практические занятия, целью проведения которых является совершенствование и систематизация знаний, закрепление тех или иных профессиональных навыков и умений; содействие созданию положительного эмоционального климата в группе педагогов; развитие активной позиции, духа соревнования.

Методический фестиваль – форма методической работы, целью которой является показ и обмен передовым педагогическим опытом, внедрение новых педагогических идей и методических находок. Она может использоваться как на завершающем этапе работы над проблемой, так и на начальном, и предполагает большое количество участников и слушателей.

#### **4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:**

- Технология сотрудничества;
- Кейс-метод;
- Мастер – класс (практикум)

Наставник стремиться к неформальному подходу в обучении молодого педагога, присутствуют друг у друга на учебных занятиях, посещают учебные занятия своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением учебных занятий) имеют нетрадиционные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию, растёт их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала нетрадиционная форма работы наставника, такая как проведение ярмарки педагогических идей, которые представляют не только теоретический, но и практический материал. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применять в своей работе. Кроме того, может быть использовано портфолио, как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста. Портфолио ведёт сам молодой педагог, отмечая в нём повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Таким образом, использование в нашем структурном подразделении по реализации программы НОО системного подхода по повышению профессиональных компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

## Список литературы

1. Бариева Д.П. Производство: внедрение системы наставничества [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. – 2015. №7. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru>
2. Власенко В. Специфика и направления методической работы в инновационной школе [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.petroavl.kz/skoipkppk/pp\\_34\\_06/7.shtml](http://www.petroavl.kz/skoipkppk/pp_34_06/7.shtml)
3. Гужавина Н.А. управление современной школой. Завуч.-2008 №3. С.24-32.
4. Жук А.А. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов / А.А.Жук, Н.Н.Кошель. – Минск, 2004.
5. Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края: методические рекомендации / авторы-сост. И.И.Дранникова, Н.Г.Калашникова, Иванов Г.Е. и др.-Барнаул: КГБУ ДПО АКППКРО, 2015. – 76 с.
6. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. - №6. – С.845-847.

## Приложение 1

Данная анкета предназначена для изучения Ваших затруднений с целью оказания Вам практической помощи в организации своего непрерывного образования. Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения при ...» и ответить на них.

Вид деятельности	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Умение поставить цель и задачи в воспитательной работе, знание современных воспитательных технологий.				
Тематическое планирование, поурочное планирование.				
Рациональное использование традиционных методов, использование современных воспитательных технологий.				
Знание эффективных форм работы с детьми.				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Формирование и развитие профессиональных знаний, умений и навыков учащихся.				
Организация индивидуальной работы с учащимися.				
Проведение различных типов учебных занятий.				
Планирование и проведение творческой работы с учащимися.				
Использование межпредметных связей.				
Использование технических средств обучения. Знание и применение компьютерной техники.				
Знание детской возрастной психологии, работа с "трудными" учащимися.				
Работа с родителями учащихся, проведение родительских собраний.				
Организация детей и родителей для участия в общественной жизни школы. Привлечение родителей к организации воспитательного процесса.				
Обеспечение разумной дисциплины на уроке.				
Составление авторской воспитательной программы.				
Организация самообразования.				
Другие затруднения (назовите):				



Спасибо! Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

**Для выявления профессиональных дефицитов** в области психолого-педагогической компетентности педагогов предлагаются тесты с вопросами разных типов: выбор одного или нескольких ответов из предложенных, установление соответствия, установление последовательности, открытые вопросы.

**1. Различают виды универсальных учебных действия (несколько ответов)**

1. Коммуникативные
2. Системные
3. Познавательные
4. Регулятивные
5. Учебные
6. Личностные

**2. Познавательные УУД это – ....**

1. Совокупность способов действий учащегося, обеспечивающих самостоятельное усвоение новых знаний, формирование умений, включая организацию этого процесса.
2. Действия, обеспечивающие ценностно-смысловую ориентацию обучающихся (знание моральных норм, умение соотносить поступки и события с принятыми этическими принципами)
3. Действия по постановке, формулированию и решению учебных проблем; анализу, синтезу и моделированию в ходе решения учебных задач
4. Действия, обеспечивающие организацию учебной деятельности обучающихся.

**3. С чего начинается урок согласно теории учебной деятельности?**

1. мотивация
2. постановка проблемной ситуации
3. постановка учебной задачи

**4. На этапе урока «Мотивация к учебной деятельности» формируются УУД:**

1. коммуникативные
2. познавательные
3. личностные
4. регулятивные

**5. Организация учебного процесса, при которой выбор способов, приемов, темпов обучения учитывает индивидуальные различия учащихся, уровень развития их способностей к учению, это**

1. индивидуализация
2. интеграция
3. дифференциация
4. информатизация

**6. Результатом действий контроля и оценки является...**

1. улучшение других действий
2. удержание в сознании предметности действия
3. вычленять исходное отношение

4. самовоспитание

**7. ... функция обучения заключается в том, что в процессе обучения происходит развитие обучаемого.**

1. Воспитательная
2. Образовательная
3. Развивающая
4. Информационная

**8. Описание процесса достижения планируемых результатов обучения – это образовательная ...**

1. программа
2. технология
3. цель
4. диагностика

**9. Комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов, - это...**

1. рабочая программа
2. учебный план
3. образовательная программа
4. примерная основная образовательная программа

**10. Единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов, это**

1. образование
2. обучение
3. развитие
4. воспитание

**11. В теории Л.С. Выготского вопрос о соотношении обучения и развития решается так**

1. процессы развития следуют за процессами обучения
2. обучение и есть развитие
3. развитие не зависит от обучения
4. взаимообусловленность обучения и развития

**12. Отражение свойств предметов объективного мира, возникающее в результате воздействия их на органы чувств и возбуждения нервных центров коры головного мозга, это –**

1. ощущение
2. восприятие
3. внимание
4. представление

***13. Укажите верную последовательность учебных действий, входящих в структуру учебной деятельности***

1. принятие от учителя или самостоятельная постановка учебной задачи
2. преобразование условий задачи с целью обнаружения всеобщего отношения изучаемого объекта
3. моделирование выделенного отношения в предметной, графической и буквенной формах
4. преобразование модели отношения изучаемого объекта
5. построение системы частных задач, решаемых общим способом
6. контроль за выполнением предыдущих действий
7. оценка усвоения общего способа как результата решения данной учебной задачи



## Экспертиза урока с учётом требований ФГОС

№	Критерии результативности урока	Баллы (0-1-2)	Примечания*
1.	Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику.		
2.	Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.).		(указать, какие)
3.	Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.		(отметить, какие)
4.	Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.		
5.	Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.		
6.	На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся).		(отметить формы оценивания)
7.	Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.		(отметить приемы)
8.	Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы (формирует познавательные УУД).		(указать, какие)
9.	Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока (формирует коммуникативные УУД).		
10.	Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.		
11.	Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.		
<b>Общий балл</b>			

\* Напротив каждого параметра после посещения урока и наблюдения за работой учителя ставится балл в соответствии со степенью выраженности того или иного параметра. Для более качественной экспертизы в третьей колонке оцененный параметр расширяется.

### Степень выраженности параметров

**Низкая степень выраженности (0 баллов)** – на уроке учитель практически не использует методы и технологии построения урока с учётом ФГОС.

**Допустимая степень выраженности (1 балл)** – на уроке учитель использует методы и технологии построения урока с учётом ФГОС.

**Оптимальная степень выраженности (2 балла)** – на уроке учитель работает на опережение, использует развивающие методы и технологии построения урока с учётом ФГОС.

$$\text{Результаты урока: К.эф.} = \frac{\text{общий балл} \times 100}{22} = \frac{\quad}{22} = \quad \%$$

Если эффективность урока высокая - 80-100%; 60-80% - допустимая; ниже 60% - низкая эффективность урока.

### Приложение 3

#### Лист наблюдений за формированием универсальных учебных действий на уроке

<i>Наблюдаемые параметры</i>	<i>Степень выраженности параметра на уроке</i>		
	<i>Оптимальная</i>  <i>2 балла</i>	<i>Допустимая</i> <i>1 балл</i>	<i>Низкая</i> <i>0 баллов</i>
<b>Личностные УУД</b>			
Самоопределение внутренней позиции школьника			
Прилекательность возможных результатов урока. Личностная значимость этих результатов			
Фиксирование затруднения в индивидуальной деятельности			
Самоопределение: периодическое сопоставление промежуточных результатов с планируемыми			
Учет индивидуальной динамики личностного развития учащихся			
Сбалансированность парных, групповых, индивидуальных форм организации учебной деятельности учащихся			
Формулирование ожиданий, прогнозов на урок и их реализации			
Осознание учениками метода собственной познавательной деятельности			
Количественная оценка. <span style="float: right;">Итого:</span>			
<b>Познавательные УУД</b>			
Информативность учебного материала, его интересность и мировоззренческая ценность. Работа с информацией			
Работа с учебными моделями			
Использование знако-символических средств, общих схем решения			
Выполнение логических операций сравнения, анализа, обобщения, классификации, установление аналогий			
Подведение под понятие, распознавание объектов			
Применение методов информационного поиска, в том числе компьютерных средств			
Поиск дополнительной информации			
Самостоятельное создание алгоритмов деятельности при решении проблем творческого и поискового характера			
Рефлексия способов учебной деятельности учащихся			
Количественная оценка. <span style="float: right;">Итого:</span>			

<i>Наблюдаемые параметры</i>	<i>Степень выраженности параметра на уроке</i>		
	<i>Оптимальная</i> 2 балла	<i>Допустимая</i> 1 балл	<i>Низкая</i> 0 баллов
<b>Коммуникативные УУД</b>			
Планирование учебного сотрудничества с учителем и сверстниками			
Речевая деятельность: условия проявления инициативы учащимися в словах или действиях			
Постановка вопросов – инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации			
Управление поведением партнера			
Навыки сотрудничества			
Удовлетворенность формой организации урока			
Количественная оценка. Итого:			
<b>Регулятивные УУД</b>			
Инициативность и самостоятельность			
Формулирование собственных вопросов, предложений по темам обсуждения на уроке			
Формулирование предполагаемых результатов собственной деятельности			
Готовность учеников к проблемным ситуациям			
Включение детей в ситуацию выбора метода решения проблемы			
Действия по самооценке и самоконтролю			
Оценка – выделение и осознание учащимися того, что уже усвоено и что еще подлежит усвоению			
Осознание качества и уровня усвоения			
Достижение цели и решение основной дидактической задачи урока			
Количественная оценка. Итого:			
<b>Предметные УУД</b>			
Установление локальных связей нового знания с имеющимися			
Подготовительная работа для усвоения следующего материала			
Количественная оценка. Итого:			