

**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОО ПРИ РАБОТЕ
С МОЛОДЫМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ**

МКУ ЦРиПСО

Буденновского района

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...»*
А.С.Макаренко

1. Введение.

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно "стареет". В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Каков сегодня педагогический состав в нашем образовательном учреждении? За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со стажистами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают к нам на работу. И от того как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, воспитателей и родителей, на которых ложится большая ответственность.

Одной из первостепенных задач, не просто **привлечение** молодых специалистов, но и (что еще существеннее) **удержание** их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной

Основная задача, – помочь молодым педагогам **адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Основная задача, – помочь молодым педагогам **адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ОУ.

Этапы профессионального становления молодого специалиста

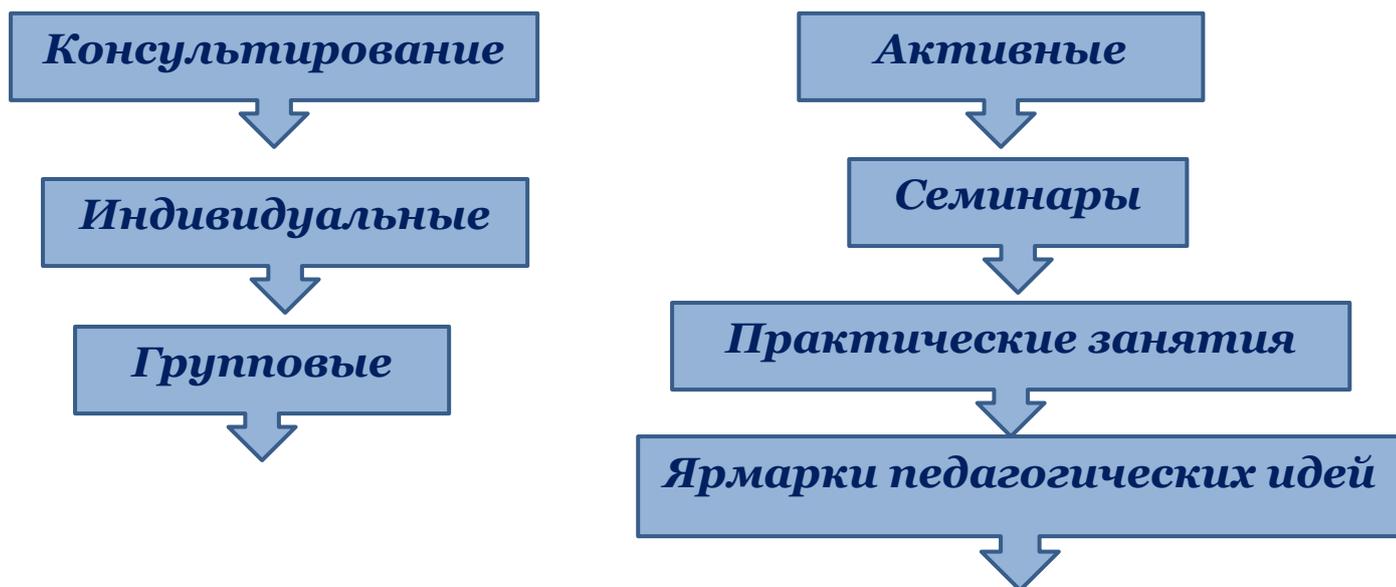
I этап – стажировка (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

II этап - развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе учебно-воспитательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

III этап - 4-5-й год работы. В деятельности педагога начинает складываться система.

IV этап - совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

2. Формы и методы работы с молодыми специалистами



Цель работы с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

3. Нормативно – правовая документация по организации работы молодыми педагогами

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами;
- положение о наставничестве и молодых специалистах;
- план работы с молодыми педагогами;
- план работы наставника;
- перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста;
- портфолио молодого педагога;
- мониторинг, педагогическая диагностика.
- база данных по молодым педагогам;
- материалы социометрических исследований.

4. План работы с молодыми педагогами.

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого педагога как профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
4. Овладение системой мониторинга обучающихся.
5. Умение проектировать работу на основе индивидуализации личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

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

Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста

на 20__ - 20__ учебные года

Методическая тема ОУ: _____

Методическая тема МО: _____

Методическая тема педагога: _____

Цель: _____

Задачи:

1. _____
2. _____
3. _____

Ожидаемые результаты: _____

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей)
2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)
3. Методические (Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся 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)

6. Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1.	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2.	Научно – методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными детьми
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании МО
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых занятий, внеклассных мероприятий
3.	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Материалы по теме самообразования
		Разработки открытых родительских собраний
		Копии грамот воспитанников
		Мониторинг достижений воспитанников

**Мониторинг, педагогическая диагностика
База данных по молодым специалистам**

Качественный состав молодых специалистов

Форма 1

№	ФИО	Должность, с какого времени на этой должности	Дата рождения	Образование, учебное заведение, специальность по диплому	Пед. стаж	Возраст
1						
2						

Список молодых специалистов по уровням подготовленности

Форма 2

№	ФИО молодого специалиста	Уровень подготовленности	Стаж
1		1 уровень – теоретический (адаптационный)	
2		2 уровень – теоретическо – апробационный (проектировочный)	
3		3 уровень – апробационный (контрольно -оценочный)	

Наставники молодых специалистов

Форма 3

№	ФИО молодого специалиста	Стаж	ФИО наставника	Категория
1				
2				

**Примерная анкета
диагностики профессиональных затруднений молодого педагога:**

№п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходим о повторение	Необходима практическая помощь
Испытываю проблемы:				
1.1	Конструирование занятия			
1.2	Знание этапов занятия			
1.3	Типология занятий			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ занятия			
1.6	Самоанализ занятия			
2. Есть затруднения:				

ПЛАН РАБОТЫ

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Отметка наставника о выполнении
1.	Оказание помощи в разработке рабочей программы и составлении календарно-тематического планирования в условиях ФГОС ДО.		
2.	Формирование портфолио для последующей аттестации на квалификационную категорию		
3.	Разработка технологических карт занятий)		
4.	Привлечение к работе в методических объединениях, конкурсах		
5.	Современные образовательные технологии, их использования в педагогической практике		
6.	Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам. Исследовательская деятельности с обучающимися		
9.	Анализ занятия.		
12.	Отчет молодого учителя о проделанной работе, выявление проблемных зон в педагогической деятельности		
13.	Участие в сетевых образовательных мероприятиях различного уровня		
14.	Динамика роста профессионализма молодого		

	учителя		
15.	Планирование работы по сопровождению молодого учителя на 20 – 20 учебный год		

Для определения динамики профессионального становления молодого педагога определяем уровень профессиональной компетентности молодого учителя.

Итоговый и промежуточный анализ успешности профессиональной деятельности молодого педагога проводится по результатам:

проведения:

- открытых занятий;

изучения:

- «портфолио профессиональных достижений»;
- самооценки молодого педагога;
- личной профессиональной странички успешности в сети Интернет;
- результатов участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства молодых педагогов и т.п.

Сначала предполагается систематически изучать уровень удовлетворённости молодого педагога методическим сопровождением, и в связи с полученными результатами корректировать траекторию его профессионального становления.

Материалы социометрических исследований.

АНКЕТА для молодых педагогов

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий общении с коллегами, администрацией общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении подготавливать для учащихся задания
- различной степени трудности активизировать учащихся в обучении организовывать
- сотрудничество между учащимися организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов урегулирование
- конфликтных ситуаций формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

7. Почему Вы выбрали профессию учителя?

8. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

9. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

10. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

11. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

12. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

13. Что вам хотелось бы изменить?

Опросник

Оценка готовности адаптированности личности к педагогической деятельности

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению педагога.

При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даёте положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в группе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?

12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?

63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
79. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
80. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
81. Любите ли вы менять места отдыха?
82. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
83. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
84. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
85. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
86. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
87. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
88. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего педагога, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

Ключ:

1.	Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2.	Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3.	Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4.	Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5.	Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6.	Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7.	Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8.	Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79