**Методические рекомендации**

**в помощь администрациям**

**образовательных**

**организаций г.Владикавказа**

**для работы**

**по сопровождению молодых учителей**

**в  овладении педагогическим мастерством**



  **г. Владикавказ**

 **2022г.**

**Методические рекомендации предназначены**

**для заместителей директоров школ**

**по учебно-воспитательной работе,**

**наставников и молодых учителей**



**Составитель -**

Б.Х. ФИДАРОВА, заместитель начальника ВМКУ «Организационно-

 методический центр» Управления образования АМС г.Владикавказа

Современное образование – один из решающих факторов развития всей страны. Сегодня определены пять основных направлений развития общего образования, а также направления кадровой политики в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», направления работы по совершенствованию потенциала отечественного учительства. Для системы образования в целом характерны снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточное финансирование проектов по улучшению социального статуса педагогов. Поэтому, привлечение молодых специалистов для работы в системе общего образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, позволит ускорить внедрение в систему общего образования стандартов третьего поколения, современных информационных и коммуникационных, здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста.

Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему), и характеризуется изменением взаимоотношений с социумом, формированием профессионального самоопределения.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются – с какими проблемами им придется столкнуться.

И, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», как организации, осуществляющей эту помощь.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. И сегодня требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого педагога» является составной частью повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии, важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

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

**Задачи:**

1. Создать базу данных молодых педагогов школы;
2. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых педагогов.
3. Провести диагностику затруднений молодых педагогов, их профессионального уровня.
4. Разработать эффективную систему методического и психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов, исходя из результатов диагностики.
5. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
7. Наладить связь с ВУЗами, колледжами с целью трудоустройства выпускников.

**Планируемые результаты** **программы:**

Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.
2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям.
3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения.
4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.
5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.
8. Повышение у молодых педагогов интереса к профессии.
9. Формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем.

**Направления работы «Школы молодого специалиста»**

1.Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня и др.

2.Просветительская деятельность (познания в области педагогики, психологии, методики).

3.Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока и др.

 4.Наставничество.

 5.Вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в конкурсах, конференциях разного уровня.

 6.Ликвидация трудностей, возникающих в области:

-правовой грамотности;

-организации учебно-воспитательного процесса;
-методики преподаваемых предметов;
-организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;
-самопрезентации, раскрытия творческого потенциала;
-психологической адаптации молодого педагога.

**Таблица 1**

**НАСТАВНИЧЕСТВО**

**Наставник**

**Молодой специалист**

**Администрация**

-развивает свои деловые качества,

-повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения

-получает знания;

-развивает навыки и умения, полученные в ВУЗе и СУЗе;

-развивает собственную профессиональную карьеру;

Учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

-повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

-улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

**Основные виды деятельности**

1.Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

2.Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

3.Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

4.Посещение уроков молодых специалистов.

5.Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

6.Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

**Формы работы:**

- круглый стол;

- дискуссии;

- обсуждения;

- игра-тренинг;

- семинар.

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 обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, пед.коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию образовательной организации.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Для того, чтобы этот процесс был успешным необходимо организовать наставничество.

**Организация наставничества**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество – длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. Наставничество - особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала; самореализацию наставника и формирование условий взаимообучения представителей разных поколений.

**Задача наставника** – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.  Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели:

-выявить в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

-проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

-выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы.

**Наставничество как форма самоанализа педагога – наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

-во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

-во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

-в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

-в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

-в-пятых, поскольку наставничество носит субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам- наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого учителя, включать его в проектирование своего развития, оказывать помощь в самоорганизации, самоанализе этого развития, повышать его профессиональный уровень.

**ПЛАН**

**РАБОТЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»**

**НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

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

**Задачи:**

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

**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.

**Формы работы:**

-индивидуальные, коллективные, консультации;

-посещение уроков;

-мастер-классы, семинары, открытые уроки;

-теоретические выступления, защита проектов;

-наставничество;

-анкетирование, микроисследования.

**Основные виды деятельности:**

Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

Посещение уроков молодых специалистов.

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

**Таблица 2**

**МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ**

**МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ**

1-го УРОВНЯ

ЭТАП- теоретический (адаптационный).

**ЦЕЛЬ:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ**

3-го УРОВНЯ

ЭТАП- апробационный

(контрольно-оценочный)

**ЦЕЛЬ:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

**МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ**

2-го УРОВНЯ

ЭТАП- теоретико-апробационный (проектировочный) **ЦЕЛЬ:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических знаний, умений, навыков.

**Планирование работы**

**Педагоги со стажем работы до 1 года**

**Этап – теоретический (адаптационный)**

**Цель:**оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:**

1.определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

2.сформировать навыки самоорганизации и активности;

3.выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат**: молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

**Формы работы:**

-индивидуальные консультации;

-посещение уроков;

-занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

**Педагоги со стажем работы до 2 лет**

**Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:**формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2.сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;

3.обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

**Формы работы:**

-индивидуальные, коллективные консультации;

-посещение уроков;

-мастер-классы;

-открытие уроки, внеклассные мероприятия.

**Педагоги со стажем работы до 3 лет**

**3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель:**создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

**Задачи:**

1.сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2.сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3.сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

**Формы работы:**

-индивидуальные, групповые консультации;

-посещение уроков;

-мастер-классы;

-открытые уроки, внеклассные мероприятия

-выступления на педсоветах

 **Таблица- 3**

**Организация деятельности**

**Молодого педагога**

-план профессионального становления молодого педагога;

-индивидуальный план самообразования;

-посещение уроков наставника;

-освоение учебной программы, требований к современному уроку;

-участие в семинарах, заседаниях методических объединений;

-отчет;

-портфолио

**Педагога - наставника**

-план работы наставника с молодым педагогом;

-посещение уроков молодого педагога;

-отчет наставника

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Тема занятий | Срок | Ответственный |
| **Первый год обучения****Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»** |
|  |  |  |  |
| 1 | 1.Презентация        плана        работы        Школы        молодого специалиста на 3 года.Знакомство с локальными актами школы.2.Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя «Школы молодого специалиста» | Сентябрь | Руководитель ШМСЗам. директора по УВРПсихолог |
| 2 | 1. Занятие «ШМС». Поурочное планирование:
2. формулировка цели, постановка задач урока,
3. структура урока
4. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.
 | Октябрь | Зам. директора по УВРРуководитель ШМС |
| 3 | 1.  Занятие        «ШМС».      Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия | Декабрь | Наставники. Молодые специалисты |
| 4 | 1.   Предупредительный        контроль.        Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста | Январь | Руководитель ШМС,наставники. |
| 5. | 1.Создание для учащихся ситуации выбора на уроке.2.Игра – тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока) | Апрель | Молодые специалисты |
| 6. | 1.Неделя успехов. (По отдельному плану).2.Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».3.Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»4.Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | Май | Руководитель ШМС,молодые специалисты |
| **Второй год обучения****Тема «Самостоятельный творческий поиск»** |
| 1. | 1.Развитие творческих способностей учащихся.2.Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». | Сентябрь | Руководитель ШМС,психолог |
| 2. | 1.Интеграция — один из путей развития познавательного интереса учащихся.2.Самообразование учащихся | Октябрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 3. | 1.Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя. | Ноябрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 4. | 1.Основы теории развивающего обучения.2.Сравнение традиционного и адаптивного обучения | Декабрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 5 | 1. Индивидуализация и дифференциация обучения- основные направления современного образования.2. Деятельность учителя на уроке с личностно- ориентированной направленностью | Февраль | Руководитель ШМС,наставники |
| 6 | 1.Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования.2.Работа с неуспевающими учащимися. | Март | Руководитель ШМС,наставники |
| 7. | 1.Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями».2.Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках «Недели успехов» | Май | Руководитель ШМС,молодыеспециалисты |
| 1 | 1.Культура педагогического общения.2.Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения». | Сентябрь | Руководитель ШМС,психолог |
| 2 | 1. Семантический дифференциал.
2. Шкала самооценки личности
 | Октябрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 3 | 1.Занятие «ШМС». Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми. | Ноябрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 4 | 1.Домашнее задание: как, сколько, когда.2.Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. | Декабрь | Руководитель ШМС,наставники |
| 5 | 1.Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).2.Внеклассная работа по предмету | Февраль | Руководитель ШМС,наставники |
| 6 | 1.Навыки коммуникации и общения в современном образовании.2.Имидж современного учителя. | Март | Руководитель ШМС |
| 7. | 1.Потребность в успехе. Мотив и цель достижения.2.Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?» | Апрель | Руководитель ШМС,молодые специалисты |
| 8 | Творческий отчет молодых учителей – «Неделя успеха». | Май | Руководитель ШМС,молодые специалисты |

Литература, использованная для составления данных рекомендаций:

Платунова Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами //Практика административной работы.- 2012.- № 4.

Кузнецова Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога /Е.А.Кузнецова, В.В.Кухлинская //Методист.- 2009- № 7.

О реализации программы «Школа начинающего учителя» как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» //Национальный проект «Образование»- 2010.- № 3.

Школа молодого учителя: система работы с молодыми специалистами /авт-сост. Л.А.Вагина, Е.Ю.Дорошенко, Т.В.Хуртоева- Волгоград: Учитель, 2007