



Государственное учреждение образование  
«Средняя школа №3 г. Островец»

# ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ «ДИАЛОГ»

Подготовила:  
руководитель методического  
объединения И.Б. Пометько

Островец, 2022 г

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

А. С. Макаренко

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы учреждения образования.

Известно, что окончание учреждения высшего образования и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию.

Что же заставляет нынешнюю молодежь выбирать учительскую стезю, а в дальнейшем – покидать школу?

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом со слабой методической подготовкой. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в учреждении высшего образования, учитель зачастую не знает, как их применять на практике, он не владеет многообразием приёмов, методов и форм обучения.

Принимая молодого учителя в свой педагогический коллектив, мы должны обучать его, направлять и корректировать его деятельность. Именно от опытных коллег зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу.

С целью оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении в школе создан ряд условий для

развития начинающих педагогов: функционирует школа молодого учителя, проводятся обучающие семинары, мастер-классы и др.

**Целью «Школы молодого учителя» является:**

создание условий для адаптации молодых педагогов в педагогическом, ученическом и родительском социуме, повышения уровня профессионального мастерства, оказание психологической и методической поддержки.

**Задачи:**

1.обеспечить повышение методического уровня начинающих педагогов;

2.оказать практическую помощь в обеспечении качественного образовательного процесса в соответствии с нормативными требованиями;

3.способствовать саморазвитию педагогов в период их педагогического становления.

4. работать над созданием благоприятного микроклимата для адаптации молодых учителей в коллективе.

Для начала работы молодого учителя мы создаём микроклимат доверия и взаимовыручки, организуя работу по следующим направлениям:

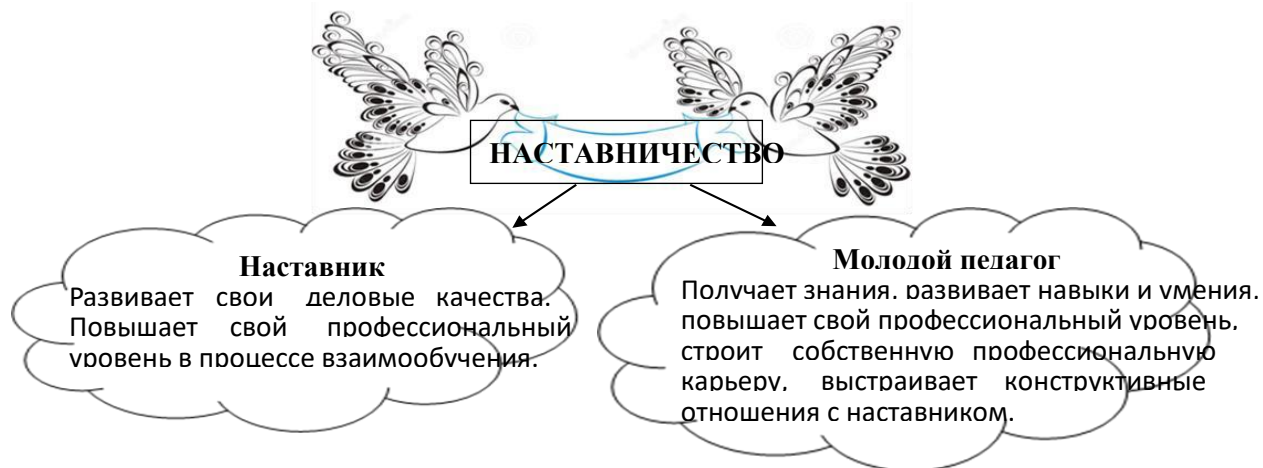
1) создание условий для адаптации молодого учителя в коллективе;

2) определение уровня профессиональной подготовки;

3) выявление затруднений в педагогической практике, определение мер по их предупреждению в дальнейшей работе;

4) формирование творческой индивидуальности молодого учителя.

Одной из важнейших задач методической работы в «Школе молодого учителя» является организация профессиональной адаптации молодого педагога. Решить эту проблему помогает система наставничества.

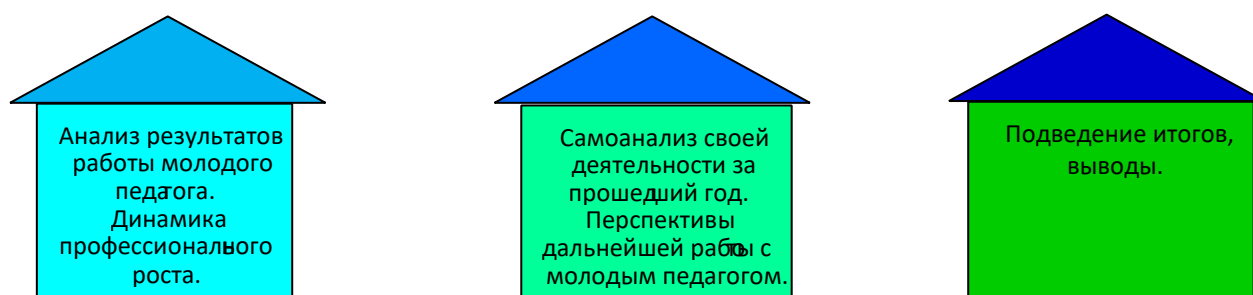


### Этапы работы с молодыми специалистами.





### III этап - аналитический этап.



Большую роль в становлении профессионализма молодого учителя играют индивидуальные консультации. Консультации, как правило, носят выраженный инструктивный характер, либо проходят в форме обсуждения сложных образовательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Практические занятия с молодыми специалистами, направленные на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов.

План работы школы молодого учителя «Диалог»  
на 2021/2022 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Диагностика профессиональной компетенции	Август	Заместитель директора по УР	
2.	Организация наставничества	Август	Заместитель директора по УР, руководитель МО	
3.	<p><b>Заседание № 1</b> Тема «Об организации образовательного процесса в 2021/2022 учебном году» (теоретический семинар)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анкетирование «Педагогические затруднения молодого учителя»;</li> <li>- ознакомление с нормативными правовыми документами, инструктивно-методическими письмами по учебным предметам;</li> <li>- инструктаж о ведении школьной документации (классные журналы, дневники учащихся);</li> </ul> <p><b>Практикум:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление календарно-тематического планирования учебных занятий;</li> <li>- круглый стол «Как написать план-конспект учебного занятия»;</li> <li>- как правильно ставить цель и задачи учебного занятия;</li> </ul> <p><b>Час педагога-психолога</b> «Адаптация к профессиональной деятельности. Мои ожидания».</p>	Август	Заместитель директора по УР, Руководитель МО Педагог-психолог	

4.	Выбор темы по самообразованию	Сентябрь	Руководитель МО	
5.	<b>Практическое занятие</b> Взаимопосещение учебных занятий опытных педагогов и молодых специалистов.	Октябрь – ноябрь	Руководитель МО Учителя-наставники, молодые специалисты	
6.	<b>Заседание № 2</b> Тема «Организация учебного занятия: планирование, целеполагание, содержание, результативность» (круглый стол) - современный урок: компоненты, план-конспект, типы уроков; - использование современных информационных технологий на уроках и факультативных занятиях; <b>Практикум:</b> - составление плана-конспекта урока; - панорама открытых факультативных занятий.	Декабрь	Руководитель МО Учителя-наставники	
7.	<b>Семинар – практикум</b> «Культура педагогического общения. Конфликты в педагогической деятельности и пути их разрешения» (анализ педагогических ситуаций)	Январь	Руководитель МО Педагог - психолог	
8.	<b>Заседание № 3</b> Тема «Контрольно-оценочная деятельность учителя как средство стимулирования учебной деятельности учащихся» (семинар-практикум) <b>Практикум:</b> - посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником и руководителем ШМО;	Февраль	Руководитель МО Учителя – наставники Педагог-психолог	

	- как провести анализ и самоанализ учебного занятия; - тренинг «Активизирующая оценка как основание контрольно-оценочной деятельности учителя и учащихся».			
9.	<b>Мастер – класс</b> «Информационный час как средство развития мировоззрения учащихся»	Март	Руководитель МО Педагогический наставник	
10.	<b>Занятие 4.</b> <b>Тема</b> «Организация индивидуального и дифференцированного подхода к учащимся с различным уровнем учебной мотивации» (круглый стол)	Апрель	Заместитель директора по УР, Руководитель МО	
11.	Творческая мастерская «Первый год в школе: мои педагогические находки».	Май	Заместитель директора по УР, Руководитель МО	
12.	Отчёты учителей-наставников о работе с молодыми специалистами. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Июнь	Заместитель директора по УР, Руководитель МО Педагогический наставник	

Мы ориентируем молодых специалистов на то, что в профессии учителя нет мелочей. Используем активные формы работы, которые обеспечивают обратную связь, позволяют проявлять инициативу всем молодым специалистам. Занятия проходят для молодых специалистов первого и второго года работы. На занятиях мы знакомим присутствующих с нормативно правовым обеспечением учебного процесса, организацией современного урока, методикой проведения самоанализа урока, факторами, влияющими на качество преподавания, организацией работы по предотвращению неуспеваемости; с



современными педагогическими технологиями и их использованием в образовательном процессе.

Перед учителями, которые готовят данные занятия, стоит вопрос: как сделать, чтобы каждый молодой учитель стал активным, заинтересованным участником занятий? Как избавиться от пассивности отдельных участников? Как перевести их от репродуктивной деятельности к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового? Мы нашли выход: каждое занятие заканчивается интерактивным практикумом.

Интерактивное задание имеет достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий для участников мероприятия. Процесс взаимодействия организовывается таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс обсуждения. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, услышать другое мнение коллег. Молодые педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У молодых педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Опытные учителя методического объединения нашей школы делятся материалами и наработками из опыта своей работы, дают советы, отвечают на многочисленные вопросы молодых учителей.

Таким образом, опыт доказывает, что школа молодого учителя способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.

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

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Все перечисленное выше, говорит о значимости и востребованности такой формы работы с молодыми специалистами как «Школа молодого специалиста».

Анкета  
«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образовная)

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
<b>2. Планирование.</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация.</b>		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция.</b>		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
<b>5. Владение технологией современного урока/занятия.</b>		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	

5.	Способы дифференциации обучения	
<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		
1.		
2.		
3.		
4.		

## Информация

о результатах диагностирования молодых специалистов в коллективе государственного учреждения образования «Средняя школа №3 г. Островца»

## Изучение

осуществлялось в августе 2021 года

### Основания для выводов:

итоги анкетирования молодых специалистов, проведение тренингового занятия с педагогами с целью изучения характера ожиданий и установок в отношении предстоящей работы; собеседование с молодыми педагогами.

В процессе проведения тренингового занятия наблюдалось доброжелательное отношение педагогов друг к другу, включенность и заинтересованность. Молодые специалисты принимали активное участие в занятии, были открыты для общения, с удовольствием работали в интерактивном режиме. Отмечено умение работать в команде.

Уровень рефлексивных навыков, оценка своего эмоционального состояния, а также характер ожиданий от предстоящей работы были изучены с помощью анкетирования.

Всего опрошено 10 человек. Получены следующие результаты.

Утверждения	Да	Скорее да, чем нет	И да, и нет	Скорее нет	Нет
1. Я стремлюсь изучить себя.	8	1	1		
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.	2	3	2	3	
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.	2	2	4	2	
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	5	2	2		
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.	1	5	1	2	1
6. Я анализирую свои чувства и опыт.	8	2			
7. Я много читаю.	2	2	3	3	
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	3	4	2	1	
9. Я верю в свои возможности.	7	1	1	1	
10. Я стремлюсь быть более открытым.	6	1	2	1	
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	7	1	2		

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	4	5	1		
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.	8	2			
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.	3	3	3		1
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.	7	2	1		

Также выявлено, что среди опрошенных отсутствуют педагоги, оценивающие свое эмоциональное состояние как депрессивное. 60% (6 чел.) оценили как хорошее, удовлетворительное, 40% (4 чел.) – как активное, позитивное.

На вопрос «Каких психологических знаний Вам не хватает?» 20% (2 чел.) респондентов ответили «как найти подход к детям», 20% (2 чел.) хотели бы узнать о психологии отношений, 10% (1 чел.) – «как совладать с собой».

*Справочно: об особенностях взаимодействия с детьми с педагогами в 2021/22 уч.г. проведено 5 семинаров-практикумов (14.10.2022, 17.11.2022, 17.11.2022, 02.03.2022, 22.03.2022); по вопросам психологии отношений – 2 семинара-практикума (05.01.2022, 19.02.2022); также 3 индивидуальные консультации по обучению способам саморегуляции и мотивационный тренинг (29.12.2021).*

*Работа “группы взаимной поддержки” в 2021/22 уч.г. позволила оказать помощь 5 коллегам в трудной профессиональной ситуации. Также работа «группы взаимной поддержки» была направлена на развитие профессионально-ценностных ориентаций, формирование профессиональной компетентности, создание условий для повышения стрессоустойчивости педагогов.*

На вопрос «Освещение каких вопросов, на Ваш взгляд, необходимо на педсоветах, совещаниях, семинарах?» ответили 2 респондента (20%): повышение заработной платы, выходной субботный день и взаимоотношения с родителями учащихся.

*Справочно: первые два вопроса переадресованы администрации, по третьему вопросу проведена работа в рамках методического объединения молодых специалистов «Конфликты с родителями учащихся» (19.02.2022).*

Ожидания от предстоящей работы имеют 5 опрошенных педагога (50%): получения нового опыта, позитива и уверенности в правильности своей работы.

**Примерный план работы  
наставника с молодым специалистом  
по адаптации к педагогической деятельности**

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок	Форма отчетности
<b>1. Подготовительная часть</b>			
1.1.	Изучение должностной инструкции педагога		
1.2.	Подготовка информационных материалов (Ф.И.О., телефон, № кабинета и т.п.)		
1.3.	Составление плана работы по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности		
<b>2. Общая часть</b>			
2.1.	Вводное ориентационное собеседование		
2.2.	Ознакомление с планом работы учреждения		
2.3.	Ознакомление с учебным планом		
2.4.	Ознакомление с возможностями предметного кабинета		
2.5.	Изучение нормативной документации по предмету		
2.6.	Анкетирование молодых педагогов на предмет		
2.7.			
<b>3. Индивидуальная часть</b>			
3.1.	Совместная разработка системы уроков/занятий по		
3.2.	Совместная подготовка и отбор дидактического		
3.3.	Взаимопосещение уроков/занятий, внеклассных		
3.4.	Разработка планов-конспектов уроков/занятий, внеурочных		
3.5.	Беседы с молодым специалистом по определенным разделам		

	педагогике, научному содержанию предмета, частной методике преподавания		
3.6.	Обмен мнениями о новых изданиях по общепедагогическим вопросам		
3.7.	Консультации по частным вопросам методики		
3.8	Отчет о проделанной работе на заседании методического		
3.9.	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого		
	.....		

Учитель-наставник \_\_\_\_\_



### Приложение 3

Первое заседание методического объединения с участием педагога-психолога школы «Адаптация к профессиональной деятельности. Мои ожидания».



## Приложение 4

### Открытые уроки педагогов-наставников для молодых специалистов

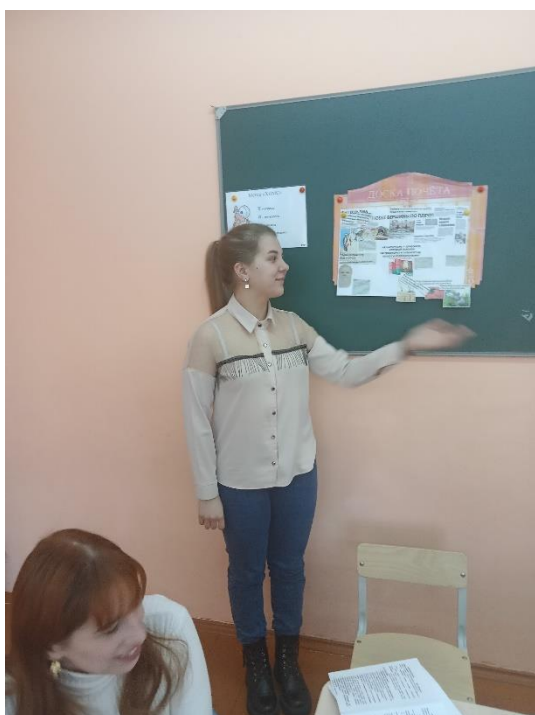
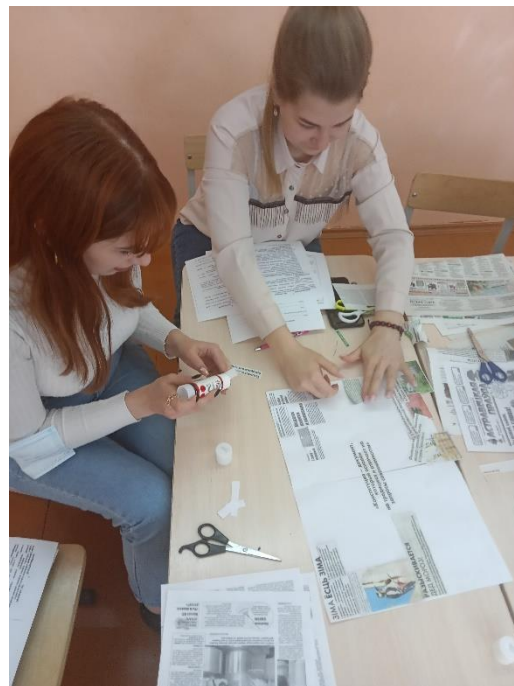


Уроки молодых специалистов

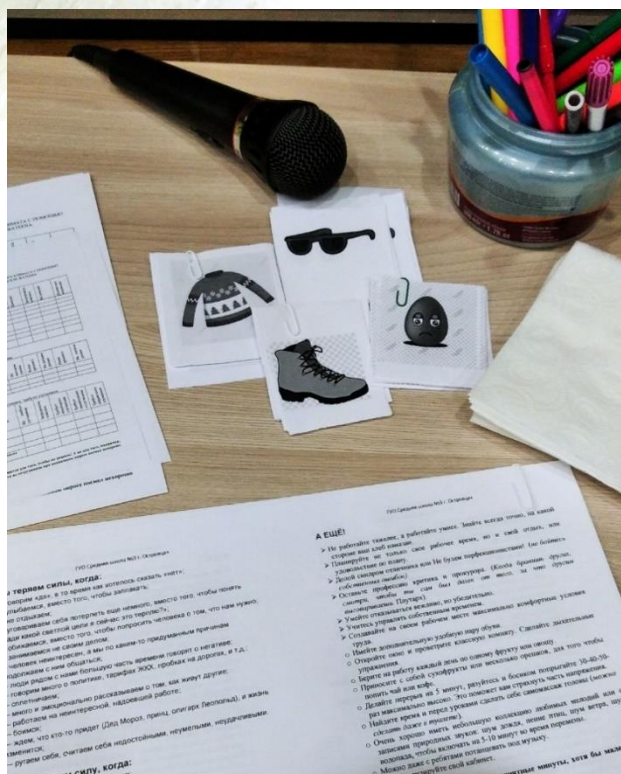


## Приложение 6

Мастер – класс «Информационный час как средство развития мировоззрения учащихся»



## Встреча с педагогом-психологом школы «Открытый диалог» по профилактике профессионального выгорания



## Приложение 8

### Итоговое заседание «Педагогический капустник. Ярмарка талантов»

