

**Приняты на заседании  
районного методического  
совета  
29.08.2019 года**

**Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами  
(в помощь администрации общеобразовательной организации)**

1. Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами.
2. Положение о наставничестве.
4. План работы с молодыми педагогами.
3. Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста.
4. Портфолио молодого педагога.
5. Материалы социометрических исследований:
  - анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога;
  - анкета для молодого педагога;

Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

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.

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

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

Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- планом работы с молодыми специалистами;
- Положением о наставничестве и молодых специалистах;
- приказом о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ**

### 1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения и направленный на работу в образовательное учреждение.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

### 2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении образования;
- ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения образования и правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

### 3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждения образования;

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
- совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Обязанности молодого специалиста:

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета и утверждается приказом руководителя учреждения образования.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Руководство работой наставника.

6.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе.

6.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам учреждения образования, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;

- посетить отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами; изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении; определить меры поощрения наставников.

## **ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

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 учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. 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.

Перспективный индивидуальный план  
самообразования молодого специалиста  
на 201\_\_ - 201\_\_ учебные года

Методическая тема школы: \_\_\_\_\_

Методическая тема МО: \_\_\_\_\_

Методическая тема учителя: \_\_\_\_\_

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).

Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлекссию 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
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
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 уроков, внеклассных мероприятий
	Материалы по теме самообразования
Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий
	Копии грамот классного коллектива
Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года
	Мониторинг достижений одаренных учащихся



## МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(ФИО, ОО) \_\_\_\_\_

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень	
<b>2. Планирование</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива, курса	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация</b>		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция</b>		
1.	Самоконтроль и коррекция	
	Контроль уровня воспитанности	
	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
<b>5. Владение технологией современного урока/занятия.</b>		
1.	Постановка триединой цели урока/занятия	
	Выбор типа урока/занятия	
	Отбор главного, существенного в содержании	
2.	Отбор методов и форм организации познавательной	
3.	Способы дифференциации обучения	
<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		

АНКЕТА  
ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

ФИО \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Какой предмет Вы преподаете? \_\_\_\_\_

- Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя
7. Возможность гарантированного трудоустройства
8. Случайные обстоятельства
9. Другое

- Какие мотивы побудили Вас прийти работать в школу?

1. В селе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое \_\_\_\_\_

- Стаж работы учителем

1. Менее 1 года
2. 1 – 2 года
3. 2 – 3 лет.

- Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Возможность работать близко от дома
6. Престиж профессии
7. Другое \_\_\_\_\_

- Скажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Сокращение учебной нагрузки
2. Старение педагогических кадров
3. Большая учебная нагрузка педагогов
4. Уход из школы учителей пенсионного возраста

5. Наличие в школе вакансий
  6. Безразличное отношение коллег
  - 7.
- Другое \_\_\_\_\_

7. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
3. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
4. Снижение интереса к работе
5. Боязнь класса и страх перед учениками
6. Отношения с коллегами
7. Другое \_\_\_\_\_

- Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да
2. Нет

- Удовлетворены ли Вы своей работой?

1. Да
2. Нет
3. Частично
4. Затрудняюсь ответить

- Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов).

1. Низкая заработная плата
2. Чрезмерная загруженность на работе (ведение 2-х предметов)
3. Неудовлетворительные условия труда
4. Низкий престиж профессии учителя
5. Отсутствие социальных гарантий
6. Недостаточная учебно-методическая оснащенность учебного предмета
7. Отношение учащихся к учителям
8. Взаимоотношения в коллективе
9. Отсутствие у детей желания учиться
10. Стиль работы администрации школы
11. Отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры
12. Неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями
13. Другое \_\_\_\_\_

- Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе последних
4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей
5. Трудно сказать определённо, не знаю
6. Другое \_\_\_\_\_

- А что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Не выделяться из коллектива
6. Высокая оценка со стороны руководства
7. Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
8. Другое \_\_\_\_\_

- С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций
4. Когда как, бывает по-разному

- Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое \_\_\_\_\_

- Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:

1. нет
2. да

- Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч: укажите 3 наиболее полезных.

1. Занятия в "Школе молодого учителя"
2. Открытые уроки (занятия) коллег - молодых специалистов
3. Практические занятия
4. Консультации
5. Другое \_\_\_\_\_

- В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности? Укажите 2 проблемных направления.

1. в календарно-тематическом планировании
2. проведении уроков
3. проведении внеклассных мероприятий
4. общении с коллегами, администрацией
5. общении с учащимися, их родителями

- Какие тематики занятий в ШКОЛЕ молодого учителя Вам будут интересны укажите по степени актуальности

---

---

---