



**РЕСПУБЛИКА КРЫМ
ЛЕНИНСКИЙ РАЙОН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНФОРМАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

СПРАВКА

**о состоянии внутришкольной методической работы
с молодыми педагогами в общеобразовательных учреждениях
Ленинского района**

март 2020

В разносторонней деятельности руководителя общеобразовательного учреждения работа с молодыми специалистами занимает особое и очень важное место. Это обусловлено многими факторами, но, прежде всего тем, что их относительная численность остается невелика. Даже те молодые специалисты, которые начинают работать в школе, подчас прерывают свою педагогическую деятельность.

Причины различные – субъективные и объективные. Молодой учитель меняет место работы: его отпугивают первые неудачи, сложности педагогического труда, неумение психологически утвердиться в этой деятельности или в данном коллективе, низкая заработная плата и так далее. Возникает дефицит учительских кадров, и поэтому руководителю школы необходимо, прежде всего, уберечь молодых специалистов от ухода, а далее помочь в профессиональном становлении в короткие сроки.

Согласно планов работы Управления образования Администрации Ленинского района, МКУ «Информационно-методический центр» в течение февраля 2020 года МКУ «Информационно-методический центр» изучалось состояние внутришкольной методической работы с молодыми специалистами в общеобразовательных учреждениях района.

Цель изучения:

- определить степень влияния внутришкольной методической работы на профессиональную адаптацию молодых педагогов;
- изучить наиболее типичные трудности, проблемы, связанные с периодом адаптации молодых специалистов;
- изучить управленческое сопровождение данного процесса через систему научно-методической работы в общеобразовательных учреждениях.

Молодой специалист – это учитель, который работает в школе 1-3 года. На сегодняшний день в школах района работает 24 молодых учителей, что составляет 4,9% от общего количества. Работа с этой категорией педагогов – одно из главных направлений деятельности руководителей общеобразовательных учреждений.

Система работы с молодыми и малоопытными учителями существенно отличается от методической работы с учителем-мастером. Ведь на повышение профессионального уровня молодого учителя ориентирована работа и управленческой команды, и всего педагогического коллектива, ибо ситуации, в которые может попасть учитель, в большинстве случаев непредсказуемы, а потому их трудно смоделировать. К тому же современная педагогическая наука развивается столь быстро, что подчас даже педагог-практик не успевает осмыслить новые идеи. Помочь в отборе той научной информации, которая отражает современное состояние знаний об образовательном процессе, – главная задача всех звеньев, курирующих работу молодых специалистов.

Сами молодые учителя считают необходимым, в первую очередь, усовершенствовать знания по методике преподавания своего предмета, педагогике и психологии.

Наблюдения за работой молодых специалистов дали возможность выявить ряд общих недостатков и трудностей, присущих им, а именно:

- недостаточное знание нормативных и методических документов;
- низкий уровень методики преподавания предметов;
- неумение планировать, конструировать и анализировать урок;
- недостаточная теоретическая подготовка;
- неумение формировать у учащихся навыки учебного труда;
- трудности в решении вопросов преемственности и межпредметных связей.

Наибольшие трудности у начинающих педагогов вызывают вопросы индивидуализации и дифференциации обучения, взаимоотношения с учащимися, их родителями или лицами их заменяющими.

Проверка показала, что за последние годы в общеобразовательных учреждениях сложилась определенная система организации работы с молодыми учителями. И связано это с тем, что в общеобразовательных учреждениях постепенно вырабатывается новый взгляд на роль и значение внутришкольной методической работы как ключевого звена, обеспечивающего развитие учителя и общеобразовательного учреждения в целом. Ведь повседневное повышение профессионального мастерства педагога происходит, прежде всего, на рабочем месте. Это первое условие эффективного обучения молодого специалиста.

И второе, очень важное условие – это здоровая моральная и деловая атмосфера общеобразовательного учреждения.

Изучение степени влияния внутришкольной методической работы на профессиональную адаптацию молодых педагогов говорит о том, что ведущими формами развития их профессиональной компетентности можно считать индивидуальную форму – самообразование, стажирование и наставничество, а также создание школ молодого учителя.

Необходимо отметить, что самообразование занимает достойное место в деятельности молодых учителей МБОУ Красногорская СОШ, МБОУ Виноградненская СОШ, МБОУ СОШ №2 пгт Ленино, МБОУ Приозёрненская СОШ, МБОУ Ленинская.

Это говорит об их умении выбирать направления поиска, о способности работы с педагогическим опытом, о потребности повышения уровня собственной педагогической культуры.

А хорошо организованное наставничество в МБОУ СОШ №2 пгт Ленино, МБОУ Красногорская СОШ, МБОУ Горностаевская СОШ, МБОУ Виноградненская СОШ, МБОУ Октябрьская СОШ, МБОУ Щёлкинская СОШ №2 дает возможность администрации школы управлять процессом развития профессиональной компетентности молодого учителя через такие этапы:

- обучающий (когда опытный учитель передает знания и опыт своей работы, способствует формированию умений и навыков педагогической деятельности);
- репродуктивный (при котором наставник и стажер совместно моделируют систему уроков по теме, внеклассные мероприятия);
- творческий (когда у молодого учителя постепенно формируется собственный стиль профессиональной деятельности).

Наиболее распространенными формами работы наставников и молодых учителей являются:

- общее планирование системы уроков по определенной теме;
- консультирование молодого специалиста по организации учебно-воспитательного процесса;
- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим детальным их анализом;
- общее посещение уроков опытных коллег с последующим их анализом;
- общее составление календарно-тематических планов, конспектов уроков;
- собеседование с молодыми специалистами по конкретным разделам теории, педагогики и психологии, по особенностям работы со школьной документацией.

Определенная работа с молодыми учителями проводится также на заседаниях методических объединений, где они обогащают свои знания по теории и методике, по современным технологиям обучения и воспитания.

Яркой иллюстрацией результатов такой работы служат доклады в рамках межпредметного методического объединения, участие в методических месячниках и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, творческие проекты учащихся. Это имеет место в МБОУ СОШ №2 пгт Ленино (начальная школа), МБОУ Горностаевская СОШ.

Необходимо отметить, что одним из необходимых условий успешного профессионального роста молодого учителя является участие в работе Школы молодого учителя, которые созданы в МБОУ СОШ №2 пгт Ленино, МБОУ Горностаевская СОШ, МБОУ Красногорская СОШ.

Определены следующие главные задачи Школы молодого учителя:

- создание организационных условий для непрерывного профессионального совершенствования молодых специалистов;

- повышение их профессионального статуса и формирования адекватного самооценивания собственных достижений;
- способствование формированию индивидуального стиля деятельности;
- стимулирование и развитие творческой активности.

Работа школ молодого учителя спланирована с учетом изучения теоретических вопросов и проведением практических занятий.

В практику работы школ вошли недели молодого учителя, проведение интеллектуальных и деловых игр, творческие отчеты молодых учителей и наставников, анкетирование, посещение и анализ уроков опытных учителей, семинары-тренинги, семинары-практикумы.

Заслуживает внимания опыт работы школы молодого учителя начальных классов МБОУ СОШ №2 пгт Ленино. Особенностью работы является заполнение диагностической анкеты успешности учителя и психолого-диагностической карточки творческого потенциала педагогических способностей молодых учителей. Это позволяет отследить уровень, которого достиг молодой учитель в исполнительской, самообразовательной, творческой деятельности и какому уровню отвечают его организаторские способности и тип общения.

Интересно, с использованием интерактивных методик, активных форм работы проходят семинары-практикумы, семинары-тренинги в школе молодого учителя МБОУ СОШ №2 пгт Ленино.

Следует отметить, что в МБОУ Кировская СОШ, где работает 3 молодых учителя, не организована школа молодого учителя, что свидетельствует о недостаточной работе с данной категорией педагогов.

Каждый директор школы и его заместитель хорошо понимают: все формы работы с молодыми педагогами можно свести к пустому формализму, если отсутствует постоянный кропотливый процесс подготовки и проведения уроков, а их качество не анализируется в процессе разнообразных форм внутришкольного контроля. И большое значение здесь имеет квалифицированный и аргументированный анализ посещенных уроков молодых учителей.

Существующая практика внутришкольного контроля в управленческой деятельности руководителей и их заместителей не лишена недостатков. По-прежнему не удается обеспечить систематичность контроля и педагогического анализа уроков молодых учителей. Зачастую анализ посещенных уроков – это фиксация второстепенных, разрозненных, иногда малозначащих черт и характеристик урока. Многие заместители директоров по учебно-воспитательной работе не имеют четкого представления о структуре современных типов уроков, не могут указать методы обучения, перечислить формы организации познавательной деятельности учащихся. О каком же качестве анализа можно говорить при такой слабой дидактической подготовке заместителей по УВР МБОУ Виноградненская СОШ, МБОУ Кировская СОШ, МБОУ Багеровская СОШ №2, МБОУ Белинская ООШ. Причина такого положения дел в школе в перечне факторов, главный из которых – отсутствие теоретических знаний по данному вопросу. И как следствие этого, тормозится профессиональное развитие молодого

специалиста, его адаптационный период в школе. Бессистемность, случайность, эпизодичность посещения уроков молодых и малоопытных учителей отрицательно сказывается на росте их профессионального мастерства и вредит внутришкольной методической работе с ними.

А ведь именно системное посещение позволяет увидеть и вычленить наиболее типичные ошибки, порождающие трудности в педагогической деятельности молодого учителя, определить пути их преодоления на последующих этапах работы. К сожалению, в ходе изучения контрольно-аналитической деятельности администрацией общеобразовательных учреждений наблюдалось первое и чуть ли не единственное посещение уроков начинающих учителей, отраженное в книгах учета результатов внутришкольного контроля. Кроме этого, в практику работы школ не вошло проведение итогов стажерского периода молодого специалиста, в ходе которого была бы дана оценка администрацией образовательного учреждения, наставником и самим стажером; проведено анкетирование, ответы которого стали бы основанием для плана работы с молодыми специалистами в новом учебном году. Изучение вопроса показывает, что сроки профессиональной адаптации молодых педагогов чрезвычайно растянуты, а это приносит немалый вред делу обучения и воспитания школьников.

Координация работы Школы молодых учителей - осуществляется на основе взаимодействия внутришкольных и районных школ молодого учителя. В ИМЦ успешно работают школы молодого и малоопытного учителя истории и обществознания, английского языка. Однако, не вызывает сомнения тот факт, что как бы хорошо не обучался молодой учитель через коллективные формы методической работы на районном уровне, значение повышения квалификации на школьном уровне трудно переоценить, поскольку именно в школе идет ежедневная проверка и совершенствование педагогической техники и мастерства молодого специалиста.

Поэтому сегодня методическая работа на школьном уровне требует новых подходов с учетом того, что природа учительского труда, ее разносторонность требуют формирования педагога не только как узкого предметника, а как человека высокой культуры и педагогического мастерства. В связи с этим все виды планирования коллективных форм методической работы не могут полностью отобразить индивидуальные потребности молодого учителя. Поэтому необходимо разрабатывать индивидуальные планы профессионального развития, что не наблюдалось в общеобразовательных учреждениях в ходе изучения данного вопроса.

Итак, молодой специалист – это проблема или перспектива? Получил ли он вместе с дипломом гарантию на практический успех? Способен ли он учиться и профессионально расти?

Результаты работы тех руководителей общеобразовательных учреждений, которые не формально, а творчески стремятся поддержать молодого учителя в начале его профессиональной карьеры, говорят о том, что молодые педагоги – это надежда любой школы на ее дальнейшее развитие. Об этом необходимо помнить всем руководителям

образовательных учреждений, принимающим в свои педколлективы молодых коллег и создающим систему внутришкольной методической работы с ними.

Рекомендации:

1.МКУ «Информационно-методический центр»

- до 01.05.2020 на базе районных методических объединений создать постоянно-действующие консультационные пункты по оказанию методической помощи молодым и малоопытным учителям.
- продолжить работу районной школы молодого и малоопытного учителя истории и обществознания, английского языка.
- до 10.10.2020 г. провести учебу с руководителями районных методических объединений по вопросу организации внутришкольной методической работы с молодыми учителями.

2. Руководителям общеобразовательных учреждений: продолжить работу по созданию условий для постоянного творческого роста и формирования педагогического мастерства молодых учителей через:

- внедрения в практику работы ОУ диагностического анкетирования молодых учителей с целью определения уровня их знаний о процессах обучения и воспитания;
- постоянное изучение качественных изменений в работе молодых учителей в ходе контроля за состоянием развития их профессиональной компетентности;
- развитие новых форм и моделей работы с молодыми учителями;
- ежегодного проведения дня молодого специалиста с посещением уроков и внеклассных мероприятий

Начальник МКУ ИМЦ



Т. Н. Глинская