

Организация и контроль сопровождения молодых и вновь прибывших специалистов

В рекомендации – пошаговая инструкция, как организовать и контролировать методическое сопровождение молодых и вновь прибывших специалистов.

Проанализируйте нормативную базу школы

Выясните, есть ли в школе локальные акты, которые регламентируют методическое сопровождение молодых и вновь прибывших специалистов. Например, положение о наставничестве, о внутришкольном контроле, об индивидуальной траектории профессионального развития педагога и др.

Если локальных актов нет, разработайте их, рассмотрите на педагогическом совете и утвердите на уровне директора. Когда будете составлять документы, учитывайте требования региональных и муниципальных нормативных правовых актов.

В положении об индивидуальной траектории профессионального развития молодых или вновь прибывших специалистов отразите, для кого и в каких случаях будете разрабатывать индивидуальные траектории. Пропишите условия и порядок их разработки. Укажите, как будете контролировать реализацию индивидуальной траектории.

Проведите беседу с молодым или вновь прибывшим специалистом

В ходе беседы расскажите молодому или вновь прибывшему специалисту об особенностях школы, ее миссии, основных целях и задачах, которые стоят перед школой. Поручите специалисту по охране труда провести вводный и первичный инструктаж. Если такого специалиста в школе нет, то проинструктируйте молодого или вновь прибывшего специалиста самостоятельно. Результат инструктажа закрепите подписями в специальном журнале.

Выясните, каким опытом профессиональной деятельности обладает новый специалист, каковы его ожидания и планы. Понаблюдайте за поведением специалиста, попробуйте определить его психотип. Это понадобится для того, чтобы целенаправленно определить кандидатуру наставника, обеспечить психологическую совместимость и эффективность совместной деятельности.

По результатам беседы совместно с директором школы обсудите кандидатуру педагога-наставника для нового специалиста. Учитывайте требования к кандидатуре, которые отражены в положении о наставничестве. Рассмотрите кандидатуру наставника на методическом совете школы.

Разработайте индивидуальную траекторию

В индивидуальной траектории профессионального развития выделите пять разделов. Первый – общие сведения о новом специалисте. Второй – сведения о педагоге-наставнике. Третий – целевой компонент. Четвертый – содержательный компонент. Пятый – календарный план работы с молодым или вновь прибывшим специалистом.

В целевом компоненте траектории отразите цель разработки индивидуальной траектории. Например, создание условий для успешной адаптации молодого специалиста и повышение уровня его профессиональной компетентности. Опишите задачи, которые помогут достичь цели.

В содержательном компоненте опишите направления работы и перечислите мероприятия. В качестве направлений выделите информационную, диагностическую, развивающую и коррекционную деятельность. Внутри развивающей деятельности распишите дидактический и воспитательный аспекты, саморазвитие. Перечислите формы и методы работы с новым специалистом.

Чтобы повысить эффективность методической работы с молодым или вновь прибывшим специалистом, выявите его профессиональные затруднения. Для этого разработайте вопросы анкеты

Календарный план работы составляйте вместе с педагогом-наставником. В план внесите мероприятия по направлениям, которые планируете проводить с молодым или вновь прибывшим специалистом, укажите сроки. Подробно пропишите, какие темы будет изучать новый специалист и в каких формах планируете проводить мероприятия.

Обязательно включите пункт про корректировку индивидуальной траектории. Корректировка понадобится, когда вы проанализируете, как пойдет адаптация и профессиональное становление педагога.

Подготовьте приказ о реализации индивидуальной траектории

Определите сроки реализации индивидуальной траектории профессионального развития и методического сопровождения учителя. Подготовьте и приложите к приказу индивидуальную траекторию. Назначьте и утвердите кандидатуру педагога-наставника приказом директора школы. Включите в приказ пункт об организации персонального контроля молодого или вновь прибывшего специалиста со стороны администрации школы.

Контролируйте работу молодого или вновь прибывшего специалиста

Включите в план внутришкольного контроля персональный контроль нового специалиста. Зафиксируйте сроки контроля, ответственных, форму контроля, цель и планируемый результат. Привлеките педагога-наставника, руководителя ШМО, психолога школы.

В ходе контроля посетите уроки и занятия внеурочной деятельности нового специалиста. Посмотрите, как учитель владеет методикой преподавания предмета, поддерживает дисциплину на уроке, учитывает возрастные особенности школьников.

Оцените, как новый учитель организовал начало урока – имел ли план, конспект или технологическую карту урока, подготовил ли учебный кабинет. Еще проверьте, как выдержана организационная структура урока. Определил ли учитель цели урока, привлекал ли к этой деятельности учеников, связал ли цели с планируемыми результатами.

Понаблюдайте, соответствует ли содержание материала урока требованиям программы, получается ли у учителя выделять главное, прослеживается ли связь содержания урока с ранее изученным материалом. Оцените, насколько понятно и доступно учитель излагает материал урока. Посмотрите, присутствует ли воспитательная и практическая направленность содержания урока.

Проследите, какие методы обучения применяет учитель на разных этапах урока. Зафиксируйте, какие методы и приемы были эффективны для раскрытия содержания учебного материала, для развития познавательной активности учеников. Оцените методику организации деятельности учеников на уроке. Проконтролируйте, присутствовали ли приемы индивидуализации и дифференциации обучения, приемы организации коллективной работы учеников.

Дайте общую оценку урока по восьми позициям:

1. Выполнение плана урока.
2. Достижение цели урока.
3. Методы и формы обучения на уроке. Организация деятельности учеников на уроке.
4. Целесообразность применения оборудования, ЦОР.
- владение техникой – работа с доской, оборудованием, использование наглядных пособий, владение методами и приемами обучения, организаторская деятельность учителя и т. д.;
- эффективность методики применения комплекса учебных пособий на уроке: учебник, таблица, раздаточный материал и т. д.
5. Усвоение и понимание материала урока учениками.
6. Владение тайм-менеджментом: рациональность распределения времени урока по этапам, не было ли выхода за временные рамки урока и т. п.
7. Недостатки в организации, содержании и методике урока.
8. Выводы, оценка урока.

За основу возьмите карту анализа урока по ведущим аспектам.

Совет

Посещайте уроки систематически и в течение продолжительного времени.

Сначала дайте учителю возможность провести самоанализ урока. Потом подробно обсудите ход урока с педагогом.

Изучите документацию, которую ведет новый специалист. Проанализируйте, своевременно ли заполняет электронный журнал, соответствует ли пройденное на уроке календарно-тематическому планированию. Оцените накопляемость и объективность отметок. Зафиксируйте, соответствует ли домашнее задание требованиям положения о домашнем задании.

Посмотрите рабочие тетради учеников. Обратите внимание на периодичность и качество их проверки учителем.

Проанализируйте результаты учебных достижений учеников по предмету и их динамику. Для этого вы можете провести контрольный срез знаний или посмотреть результаты оценочной процедуры, которую провел учитель. Например, контрольную работу, контрольный диктант и т. п.

Побеседуйте с новым специалистом. Обсудите особенности его профессиональной деятельности, дайте рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию. Оцените степень адаптации специалиста в коллективе и в профессии.

По результатам контроля подготовьте аналитическую справку. В справке пропишите цель контроля, сроки. Дайте целостную оценку по результатам посещенных уроков, отметьте положительные моменты в работе учителя, зафиксируйте недостатки. Сделайте общие выводы и выработайте рекомендации для учителя. Ознакомьте учителя с результатами проверки.

Оценивайте реализацию индивидуальной траектории

Регулярно контролируйте выполнение рекомендаций и реализацию индивидуальной траектории. Например, контроль можно проводить раз в месяц.

Поручите педагогу-наставнику оформить карту. Определите сроки исполнения. Отслеживайте динамику образовательных результатов учеников нового специалиста. Вносите коррективы в индивидуальную траекторию в зависимости от результатов профессиональной деятельности нового специалиста.

Ниже смотрите пример ежемесячной формы отчета по итогам реализации индивидуальной траектории профессионального развития.

Пример

Карта реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста

Ф. И. О.:

Должность: учитель

Месяц: ноябрь.

Педагог-наставник:

Направление	Мероприятие	Результативность
Информационная деятельность	1. Изучение федеральных концепций в сфере образования по преподаваемым предметам <...>	Изучена концепция математического образования <...>
Развивающая деятельность: дидактический аспект	1. Консультация «Современный урок и его организация. Использование современных образовательных технологий»	Проработаны основные требования к современному уроку, рассмотрены современные образовательные технологии, проанализированы с точки зрения их эффективности

	<p>2. Проведение уроков, мастер-классов наставником для молодого или вновь прибывшего специалиста</p> <p>3. Занятие «Способы контроля учебных достижений учащихся (комплексные работы, портфолио). Виды диагностики планируемых результатов»</p>	<p>Наставником проведен урок математики в 10-м классе по теме «Показательная функция и ее свойства», проведен подробный анализ урока, акцент сделан на выполнении основных требований к современному уроку</p> <p><...></p>
<p>Развивающая деятельность: воспитательный аспект</p>	<p>1. Занятие «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия»</p> <p>2. Совместная разработка планов-конспектов занятий внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия</p>	<p>Рассмотрены основные формы классного часа, выделены основные структурные единицы, определены эффективные методы и приемы работы</p> <p>Разработан проект классного часа «Ценности мира профессий». Выбрана форма интервью с приглашением родителей учащихся</p>
<p>Развивающая деятельность: саморазвитие</p>	<p>1. Практикум «Педагогическое проектирование»</p> <p>2. Наставничество в ходе работы по теме самообразования</p> <p>3. Организация посещения курсов повышения квалификации</p> <p>4. Участие в методической работе школы, посещение</p>	<p>Изучен алгоритм разработки педагогического проекта. Выделены основные содержательные компоненты. Проведен анализ двух педагогических проектов, разработанных другими учителями ...испытывает затруднения в определении объекта и предмета исследования.</p> <p><...></p> <p>Проводятся регулярные беседы, в ходе которых задает вопросы по теме самообразования</p> <p>.....начал посещать курсы учителей математики по теме «Особенности преподавания математики в условиях реализации ФГОС»</p> <p>..... посетил районный мастер-класс по теме «Особенности</p>

	методических мероприятий (семинаров, мастер-классов, конференций и т. п.)	подготовки учащихся к участию в олимпиадах и конкурсах». Принял участие в районной научно-методической конференции «Образование: прошлое, настоящее, будущее», на которой представил первый опыт работы по формированию математической грамотности учащихся
Диагностическая деятельность	1. Анкетирование «ИКТ-компетентность учителя»	Проведено. Учитель продемонстрировал хороший уровень владения ИКТ
	1. Посещение уроков, оказание методической помощи. Персональный контроль учителя. Справка по результатам контроля с перечнем рекомендаций	Замдиректора по УВР посетила уроки педагога совместно с педагогом-наставником. Был проведен самоанализ каждого урока
Коррекционная деятельность	2. Участие в психологическом тренинге «Учительский мост» принял участие в тренинге, отметил, что это способствовало снятию напряжения в общении с некоторыми коллегами
	3. Участие в заседании школьного методического объединения принял участие в заседании ШМО, задавал вопросы опытным коллегам, как они улучшают качество образовательных результатов учащихся перед ВПР

Через 2–3 месяца повторите персональный контроль. Посмотрите, как молодой или вновь прибывший специалист выполняет рекомендации.

В конце учебного года поручите педагогу-наставнику оценить результативность выполнения календарного плана работы – составной части индивидуальной траектории профессионального развития. Можно использовать формулу:

$R = I/N \times 100\%$, где R – значение показателя результативности, I – количество проведенных мероприятий в рамках плана в учебном году, срок исполнения которых наступил, N – общее количество запланированных мероприятий в рамках плана в учебном году, срок исполнения которых наступил.

Считайте оценку результативности высокой, если показатель R выше 90 процентов, оптимальной – от 70 до 90 процентов, низкой – менее 70 процентов.

В конце учебного года предложите новому специалисту совместно с педагогом-наставником заполнить диагностическую карту результативности работы. Это позволит определить уровень профессиональной результативности учителя и выявить проблемы. Используйте выводы для составления индивидуальной траектории на новый учебный год.