

ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

КУЛЯ Анна Викторовна,

СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск



Профессиональные дефициты – это осознанные или неосознанные недостатки в профессиональной компетентности, которые создают препятствия к осуществлению профессиональных действий

ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

- использование стандартных методов
- односторонняя увлеченность методами деятельностного обучения (игровые, проектные, проблемные и др.)

КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- отсутствие опыта в оценивании метапредметных результатов;
- неумение психологически грамотно оценить личностные результаты обучения и др.

01

02

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

- трудности в поиске ценностного смысла в теме;
- трудности в сочетании принципов научности и доступности;
- материал не систематизирован и не связан с предыдущим, не выделено главное и др.

04

03

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

- трудности в формулировании цели своей педагогической деятельности;
- определение целей и задач занятия и др.

Профессиональные дефициты педагогов

**НАСТАВНИЧЕСТВО — ЭТО
ПОСТОЯННЫЙ ДИАЛОГ,
МЕЖЛИЧНОСТНАЯ
КОММУНИКАЦИЯ**



РЕАЛИЗАЦИЯ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Совершенствование знаний, умений и навыков.
Формирование потребности в проектировании
дальнейшего профессионального роста

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ
ЭТАП

Разработка программы адаптации и профессионального становления молодого педагога. Определение сформированности профессионально значимых качеств

САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ
ТВОРЧЕСКИЙ ПОИСК

Формирование способности и стремления самостоятельно управлять профессиональным развитием, совершенствование умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития

ОЦЕНОЧНО-
РЕФЛЕКСИВНЫЙ ЭТАП

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Анкета
«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

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

Анкета для молодых педагогов №4
Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию воспитателя.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция
2. Разочарование в результате имеющихся ранее неудач
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, сменные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа.
2. Обучение на курсах
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
6. Внимане к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.

10-11 эксперимент

№ п/п	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Учитель, обращая внимание на наше плохое настроение					
2.	Учителю всегда интересно, какие чувства вызывают у нас его слова и поступки					
3.	Для учителя характерно одержать себя в руках					
4.	У учителя легко получается решать несколько задач одновременно					
5.	Учитель легко поддерживает разговоры на отвлеченные темы, связанные с другим предметом					
6.	Учитель помнит даже самые малые наши успехи					
7.	Мы смело беремся смело за трудные задачи, которые ставит учитель					
8.	Наше желание учиться – это ответственность учителя					
9.	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок учителя					
10.	Учитель побуждает нас самостоятельно ставить и решать задачи ответственно (например, придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)					
11.	Учитель знакомит нас с документами, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету					
12.	Новаторство – credo каждого хорошего учителя					
13.	Учитель рассказывает нам о своем опыте по разработке учебных материалов, предлагает им материалы для работы					
14.	Учитель умеет сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях					
15.	Учитель легко меняет принятое решение под влиянием новой информации					

АНКЕТА
для молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

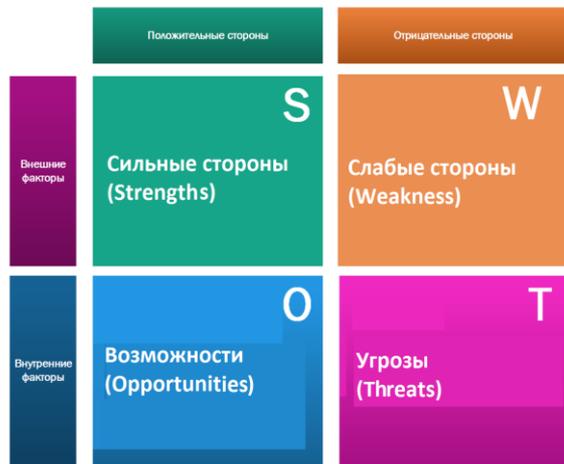
Критерий	Да	Нет
Удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце)		
Перешли бы Вы работать в другое учреждение, если бы представлялась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Устраивает ли Вас признание Вас как педагога в учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений, кабинетов?		
Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Информирование коллектива		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Материально-техническое обеспечение		
Система поощрения педагогов		
Взаимоотношения с администрацией		
График работы		
Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в учреждении (отметьте галочкой)		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Возможность для обучения, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия труда		
Уважение со стороны коллег, администрации		
Какие из аспектов работы являются для Вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень оплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Доброжелательное отношение руководителя к педагогическому коллективу		



**«КТО НЕ ЗНАЕТ В КАКУЮ
ГАВАНЬ ПЛЫВЕТ, ДЛЯ ТОГО
НЕТ ПОПУТНОГО ВЕТРА»**

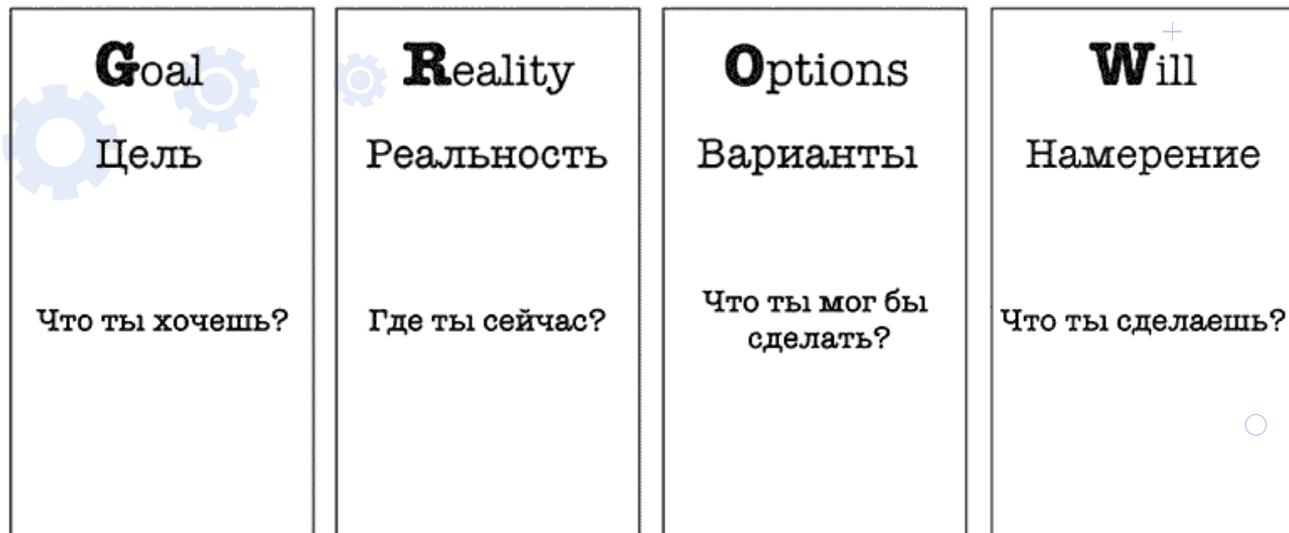
СЕНЕКА

ТЕХНОЛОГИЯ SWOT-АНАЛИЗ



	Позитивные	Негативные
Внутренние факторы	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации и наработка позитивного опыта • Желание узнавать новое, развиваться в своей области • Инициативность в генерировании идей, техническая грамотность • Разработка планов, отчетов, ведение документации на хорошем уровне 	<ul style="list-style-type: none"> • Неуверенность в своих силах • Зависание на одной теме, не гибкость, слабая мобильность и стрессоустойчивость • Потребность сделать идеально, тщательность и неспешность • Трудности в разработке презентаций, докладов, слабая мотивация выступать перед аудиторией
Внешние факторы	<ul style="list-style-type: none"> • Материально-техническое обеспечение, наличие кабинетов • Растущая потребность общества в технически грамотных специалистах • Достижения личные и обучающихся на областном и всероссийском уровне • Курсы ПК, обучающие семинары, вебинары, воркшопы, возможность изучать опыт коллег • Транслирование опыта работы педагога в СМИ 	<ul style="list-style-type: none"> • Перегрузка педагога • Загруженность детей в школе • Ограниченный набор конструкторов для занятия на разных территориях, медленный интернет • Высокая конкурентность среди объединений дополнительного образования

ТЕХНОЛОГИЯ GROW



ТЕХНОЛОГИЯ SMART-ЦЕЛИ

МОЯ ЦЕЛЬ:

ГЛАГОЛ

(поставить в настоящем или будущем времени)

«Достичь, Согласовать, Купить, Сохранить, Продать, Выполнить, ...»

СУЩЕСТВИТЕЛЬНОЕ

« Договор, Положение, Показатели отдела, Продажи...»

КОЛИЧЕСТВО

«На 70%, 1 миллион долларов, 3000 экземпляров...»

ВРЕМЯ / СРОК / ПЕРИОД

«К 1 июня, За год...»

ЗАЧЕМ / ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ:

«Занять первое место в рейтинге компаний, Стать Членом Гильдии»



Пять критериев достижения цели по методике SMART:

Specific — конкретная;
Measurable — измеримая;
Achievable — достижимая;
Relevant — значимая;
Time bound — ограниченная во времени

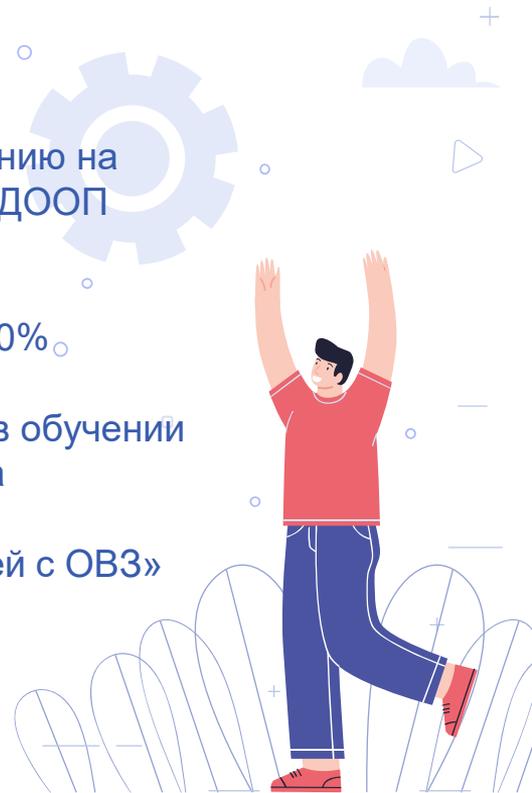
АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ ПО SMART



ПРОВЕРЬ СЕБЯ

Какая из целей, на Ваш взгляд, отвечает требованиям SMART?
Прочитайте и напишите правильный ответ в чате вебинара

1. Пройти курсы повышения квалификации по дистанционному обучению на платформе MOODL и разработать онлайн-курс к модулю «Скетчинг» ДООП «Быстрая кисть»
2. Повысить результативность в объединении «Мягкая игрушка» на 60%.
3. Разработать методические рекомендации по использованию ЭОР в обучении детей дошкольного возраста основам экологии до 23 марта 2023 года
4. Познакомиться с материалами статьи «Инновации в обучении детей с ОВЗ»





АННА КУЛЯ,
педагог высшей категории, СП «Поиск»
ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск

(84655) 22719, 21930 do_poisk_serg@samara.edu.ru



СКАЧАТЬ материалы
<https://cloud.mail.ru/public/xgqY/JLu82wKif>



Опорный центр м.р.Сергиевский – информационная поддержка,
анонсы мероприятий, новости, полезная информация
<https://vk.com/ocdodsergievska>