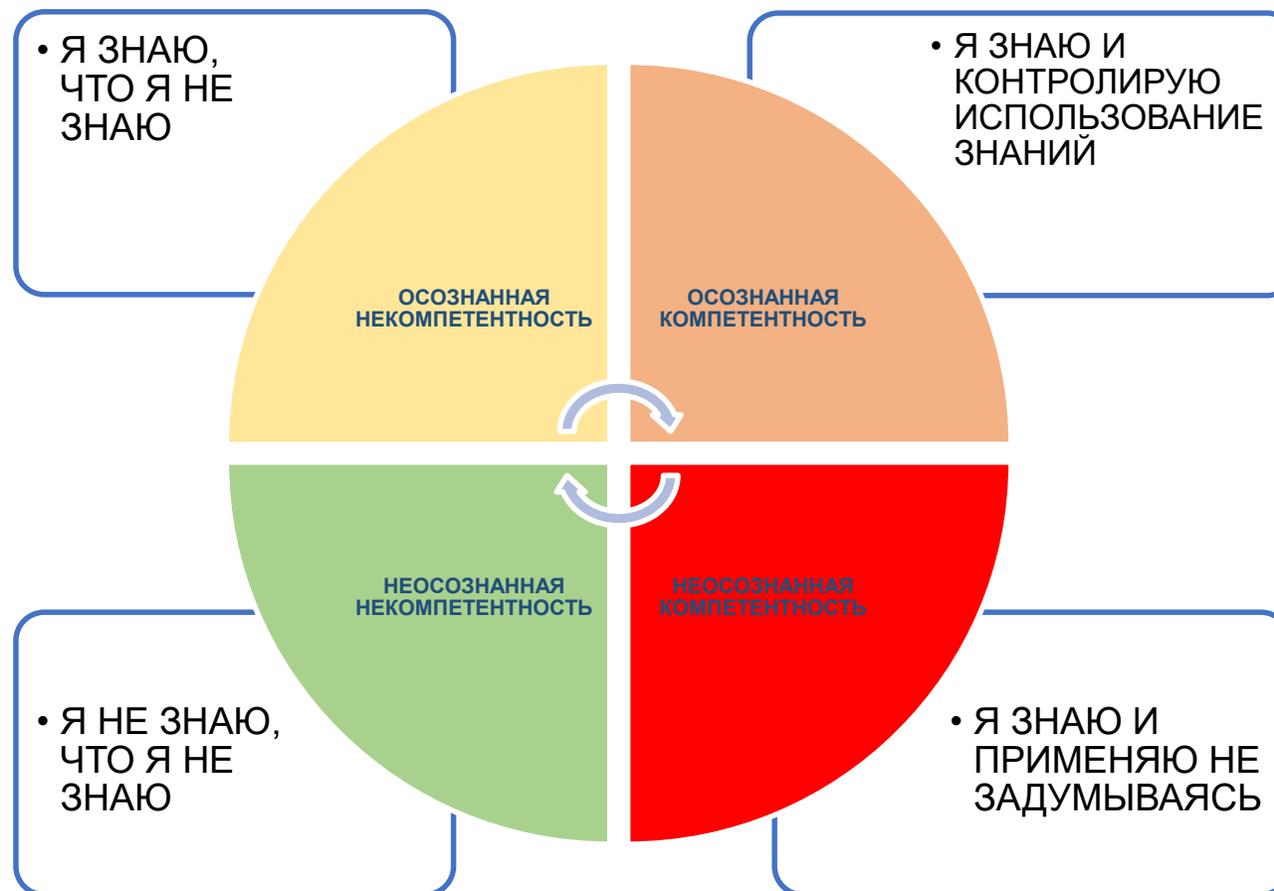




## Молодые педагоги: преодолеваем профессиональные дефициты

*Карпеева Ирина Вячеславовна,  
Методист ЦНППМ КУРО*

**Профессиональный дефицит** – это «осозанный или неосозанный недостаток (ограничение) в профессиональной компетентности, который препятствует реализации профессиональных действий»

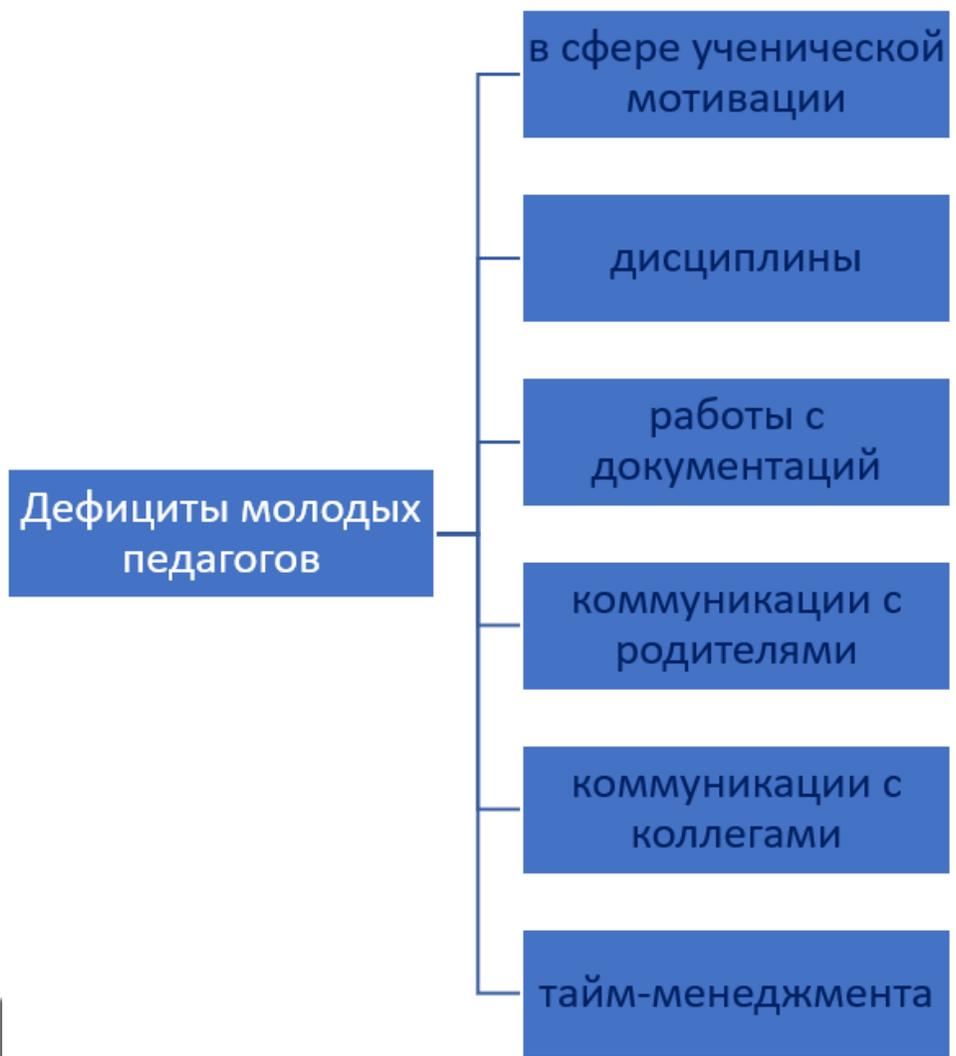


## Главные дефициты молодых педагогов

в сфере ученической мотивации,  
дисциплины,  
работы с документацией,  
коммуникации с родителями и коллегами и  
тайм-менеджмента

(TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, 2019).

## Главные дефициты молодых педагогов



## Факторы, вызывающие проблемы

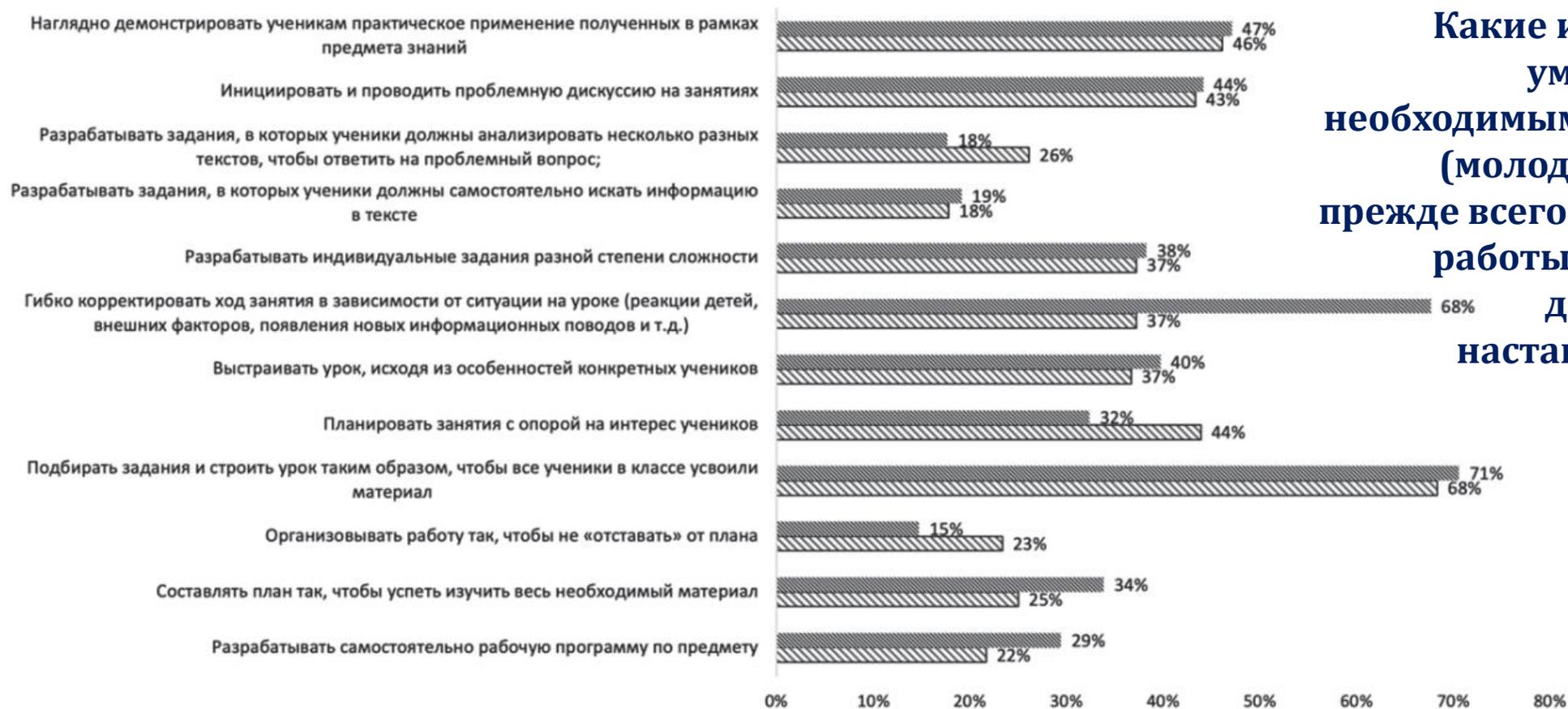
самоуверенность, замкнутость и неспособность измениться по мере развития школы и учеников;  
низкая самооценка педагогов;  
недостаточный вклад в работу;  
авторитарный стиль общения с учениками, ориентированный на контроль;  
низкий уровень профессиональных способностей и невысокая квалификация;  
жизненные и семейные факторы;  
корысть и формализм;  
низкая способность к обучению и рефлексии;  
неспособность сбалансировать профессиональные задачи.

## Понимание сути и принципов образовательных технологий

1. Дифференцированное обучение
2. Развитие критического мышления
3. Проблемное обучение
4. Формирующее оценивание
5. Построение индивидуальной образовательной траектории
6. Развивающее обучение по Л. В. Занкову
7. Развивающее обучение по Д. Б. Эльконину – В. В. Давыдову
8. Опорные конспекты В. Ф. Шаталова
9. Перевернутый класс
10. Организация образовательных событий
11. Театральная педагогика
12. Квесты
13. Case study
14. Игропрактика
15. Портфолио
16. ТРИЗ
17. Интеллект-карты

Ничего об этом не знаю  
Не владею и не  
нуждаюсь  
Не владею, но хочу  
научиться  
Не владею, но учусь  
Владею, но не  
применяю  
Владею, применяю

■ Наставники    ▨ Молодые специалисты



**Какие из перечисленных умений вы считаете необходимым развивать в себе (молодых специалистов) прежде всего в ближайший год работы?» Сравнительная диаграмма ответов наставников и молодых специалистов (%)**

## Затруднения при работе с классом

Укажите, что именно вызывает затруднения при работе с классом (молодые специалисты)

1. Поддержание дисциплины
2. Формирование долгосрочного интереса к предмету у учеников
3. Достижение высокого уровня знаний по предмету
4. Постановка учебной задачи
5. Подбор заданий для разных форм обучения (индивидуальной, парной, групповой, фронтальной)
6. Обеспечение включенности учеников на уроке
7. Формирование умения применять знания на практике
8. Организация взаимодействия учеников друг с другом во время занятия
9. Объективное оценивание (оценивать так, чтобы отражались реальные результаты учеников)
10. Контроль качества выполнения заданий

## Затруднения при работе с классом



## Организация каких форм обучения вызывает у вас наибольшее затруднение?

1. Фронтальная
2. Групповая
3. Парная
4. Индивидуальная

47 % респондентов (молодых педагогов) поставили на первое место организацию групповой работы обучающихся, а наименьшие затруднения вызывает фронтальная форма проведения урока (только 15 % молодых педагогов отмечают ее как сложную).

# Как Вы думаете, почему возникают затруднения с организацией данных форм обучения?



Дети с разным уровнем знаний, способностей и ответственностью

Во время групповой работы половина учащихся активно работают над предложенным им заданием, а другая половина протирает штаны

Характеристика детского коллектива: много лидеров, неготовность мириться с чужим мнением, активное доказывание своей точки зрения

Групповая работа предполагает определенный уровень ответственности и самостоятельности учащихся, чтобы их работа была продуктивной и результативной, но это не всегда так

Дети не умеют общаться, договариваться и сотрудничать

Каждая групповая работа заканчивается конфликтами того или иного рода

## Причины затруднений с организацией групповой и дискуссионной работы

Неумение формулировать проблемные задания и вопросы, активизирующие дискуссию

Сложности сформулировать вопросы для содержательной дискуссии, особенно если ученики имеют слабую фактологическую подготовку

Затруднение в модерации дискуссии: даже если складывается ситуация, когда ученики аргументированно высказываются, непонятно, что делать после первого раунда обмена мнениями

Неумение разделить учеников на эффективные группы с учетом психологического климата в классе

Отсутствие умения так разработать задание и вести обсуждение, чтобы в дискуссии смоделировать становление предметных или межпредметных понятий

## Причины затруднений с организацией групповой и дискуссионной работы

Трудозатратность разработки групповых заданий

Необходимость применения индивидуального подхода

Отсутствие запроса со стороны работодателя

## Причины дефицитов

Умение разложить содержание урока на составляющие (этапы, теория, факты, примеры, мнения и оценки)

В процессе дискуссионного обсуждения для учителя важно уметь не просто задавать правильные вопросы, но удерживать предметную логику так, чтобы в любой момент подвести обсуждение к предметно значимому выводу, проявить так называемую уверенную гибкость

Отсутствие понимания обесценивает дискуссию, делает ее действием ради самого действия, лишает предметного значения

## I. Этап: Первичное знакомство и ориентация (в первый день):

1. Встреча и приветствие: Личное приветствие нового педагога, создание комфортной атмосферы.

2. Знакомство с ОО:

- Познакомить с навигацией по ОО (провести небольшую экскурсию по ключевым локациям: кабинеты, учительская, столовая, библиотека и т.д.).
- Предоставить справочник сотрудников (в электронном или печатном виде).

3. Ознакомление с организационной структурой и нормативно-правовой базой:

- Ознакомить со структурой ОО (кто кому подчиняется, схема управления).
- Предоставить краткий обзор основных документов, регламентирующих деятельность педагога (локальные акты, устав, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.) - в электронном виде или ссылки на соответствующие разделы сайта ОО. Уточнить, где можно найти полную информацию по каждому пункту.

## II. Этап: Интеграция в коллектив и обеспечение ресурсами (в течение первой недели):

### 4. Знакомство с коллективом и наставником:

- Представить новому педагогу ключевых сотрудников ОО.
- Организовать знакомство с педагогом-наставником (согласовать время и место первой встречи). Четко обозначить цели и задачи наставничества.

### 5. Обеспечение техническими и информационными ресурсами:

- Выдать ноутбук (при необходимости), логины и пароли для доступа к информационным системам ОО.
- Включить в рабочие чаты (учительская, методические объединения и т.д.).
- Предоставить доступ к шаблонам рабочих документов (планы уроков, отчеты, журналы и т.д.) - указать, где они хранятся и как ими пользоваться.

### 6. Ликбез по работе в МЭШ (Московской электронной школе):

- Провести краткий инструктаж по работе в МЭШ (основные функции, возможности, ресурсы).
- Предоставить ссылки на обучающие материалы и техническую поддержку МЭШ.

Назначить ответственного за помощь по МЭШ.

### III. Этап: Поддержка и развитие (в течение первого месяца):

#### 7. Ознакомление с возможностями профессионального развития:

- Рассказать о Корпоративном университете (возможности повышения квалификации, семинары, мастер-классы и т.д.).
- Вручить Welcome-пакет (если предусмотрен) с информацией о полезных ресурсах, контактах и возможностях для молодых педагогов. Убедиться, что пакет содержит актуальную информацию.

#### 8. Интеграция в профессиональное сообщество:

- Направить на праздник посвящения в молодые педагоги (при наличии).
- Познакомить с графиком работы методических объединений и рекомендовать посетить ближайшее заседание.

IV. Этап: Оценка и обратная связь (через 1-2 месяца):

9. Оценка удовлетворенности программой адаптации:

- Провести опрос удовлетворенности программой адаптации (анонимный, онлайн или в бумажном виде).
- Проанализировать результаты опроса и внести коррективы в программу адаптации при необходимости. Обеспечить конфиденциальность и обратную связь по результатам опроса.

10. (ДОПОЛНИТЕЛЬНО) Провести индивидуальное собеседование с педагогом:

- \* Обсудить возникающие вопросы и трудности, оценить прогресс в адаптации, выявить потребности в дополнительной поддержке.

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



# ЦНППМ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



**ЦНППМ** **Формула успеха**  
✓ Вы подписаны

Настроить

- Управление
- Статистика
- Монетизация
- Страйки
- Комментарии

Слёт 24.01. Ближайшее

Мероприятие скоро

Школа наставничества

Конку Фото кон

Слёт 24.01.

Ближайшее

Школа наставниче...

Фото кон

ЦНППМ

Формула успеха

✓ Вы подписаны

Настроить

Управление

Статистика

Монетизация

Страйки

Комментарии

Слёт 24.01.

Ближайшее

Школа наставниче...

Фото кон

Слёт 24.01.

Ближайшее

Школа наставниче...

Фото кон



**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

**Мы открыты  
для сотрудничества и новых  
идей**

[Irina\\_karpeeva@mail.ru](mailto:Irina_karpeeva@mail.ru)