

## Тема «Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов в образовательном учреждении»

Известный педагог и музыкант Нейгауз Г. писал «Талант создавать нельзя, но можно создать культуру, т.е. почву, на которой растут и процветают таланты».

Эти слова можно отнести и к школе, т.к. нет таких ВУЗов, которые готовили бы сразу талантливых педагогов, но в школе, в которую приходит молодой учитель, могут и должны быть созданы условия для выявления и развития его способностей, для адаптации и становления.

Для того, чтобы с первых дней работы учителей школа стала для них домом знаний, копилкой передового педагогического мастерства, нельзя полагаться на благоприятное стечение обстоятельств, необходима специально-организованная работа.

Адаптационный период короткий по сравнению с основным периодом становления учителя, но он самый ответственный, поскольку это фундамент того, что мы будем иметь в будущем. Начинаящий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Как бы ни были важны для молодого учителя в профессиональном и человеческом плане проблемы адаптации, ему важно помнить, что основным объектом его труда являются ученики. В течение 4 лет к нам пришло работать 6 специалистов, т.е. коллектив обновился на 30%, это новая социальная группа, которую просто нельзя не заметить и игнорировать. В течение ближайших 3-4 лет коллектив должен ещё обновиться на 30%, следовательно, одной из первостепенных задач для нашей школы является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и закрепления их на педагогическом поприще. В своём выступлении я хочу поделиться опытом работы школы по реализации Программы работы с молодыми специалистами.

Мы стараемся строить работу с ними таким образом, чтобы они не только приобрели навыки профессиональной деятельности, но и поверили в то, что действительно нужны школе.

Адаптация и становление молодых учителей в школе ведётся через различные формы и методы деятельности:

1. Организация наставничества.
2. Методические и психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Распространение положительного, успешного опыта работы.
6. Стимулирование работы.
7. Диагностика работы.
8. Повышение квалификации.
9. Конкурсы.

### **Формы работы:**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки,
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- включение молодых учителей в работу МО;

-прохождение курсов, посещение семинаров.

Практика работы показывает, что, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ и итоги проводимых нами социально-педагогических исследований показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым учителям.

Одним из приоритетных направлений нашей деятельности считаем организацию индивидуальной работы с молодыми специалистами и их наставниками, в которой оптимально соединены аналитико-диагностическая, экспертная, организационно-методическая и консультативная работа. Предварительная беседа с молодыми учителями начинается с элементарного ознакомления с традициями образовательного учреждения, особенностями учебно-воспитательного процесса, уставом школы, правами и обязанностями и т.д., знакомимся с особенностями мотивации профессиональной деятельности начинающего педагога, с историей его профессионального выбора, с ближайшими планами и дальнейшей перспективой. Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Школьное наставничество - это форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества.

Анализ опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества в школе:

1. Добровольное участие наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и подшефного.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.

В начале учебного года приказом директора молодому специалисту назначается наставник. В соответствии с планом работы наставника и ситуативных потребностей молодого учителя осуществляется взаимодействие, обеспечивающее эффективное включение молодого учителя в педагогическую деятельность.

План работы наставника включает следующие задачи:

1. Помочь в разработке рабочей программы учителя.
2. Оказать практическую помощь в разработке поурочных планов, в постановке целей и задач урока, в выборе методов и средств обучения при проведении различных видов уроков.
3. Научить оказывать индивидуальную помощь учащимся.
4. Посещать уроки молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
5. Организовать посещение уроков опытных учителей.
6. Помочь в оформлении и ведении классной документации.

Важный этап работы с молодым специалистом – включение его в работу методического объединения. Взаимодействуя с коллегами, участвуя в мероприятиях, выполняя разовые или постоянные поручения, начинающий учитель осваивает новые профессиональные компетенции, ощущает себя членом коллектива.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания, могут оказаться брошенными и испытывают шок при

столкновении с реальностью. Чтобы этого не произошло, молодым учителям надо целенаправленно помогать. Мне важно знать отношение педагога к занятиям, в частности, ходит ли он на уроки с радостью или же работа с учениками вызывает у него боязнь, тревогу, неудовлетворенность.

Как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника может протекать длительно и сложно. Для планирования деятельности были выявлены доминирующие затруднения: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемому предмету; отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении дифференцированного подхода к учащимся; воспитательная работа. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью, происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Для достижения поставленных целей и реализации задач были проведены следующие мероприятия.

1. Семинары-тренинги: семинары-тренинги по интерактивным методам обучения и воспитания. Участники этих семинаров познакомились с прогрессивными методами преподавания и воспитания, методикой применения новых педагогических технологий.

На семинарах по практической психологии молодые учителя научились, овладели методами психологии общения. Отдельный семинар был посвящён работе с родителями.

2. “Современный урок – какими ему быть?” - этот блок обучения молодых учителей включает в себя и лекционный курс, и своеобразные мастер-классы для молодых учителей. Ведут их педагоги со стажем. Задача мастер-классов – показать начинающим учителям интересные методики, педагогические ходы, которые можно использовать на уроках по всем школьным дисциплинам. Были запланированы и проведены педагогические советы на данную тему, семинары, серии открытых уроков в рамках запланированных месячников. На семинарах просматриваем фрагменты видеоуроков своих коллег с последующим обсуждением и разбором.

3. После семинаров и проведённых мастер-классов, наставники, администрация посещают уроки молодых учителей, дают им необходимые рекомендации и советы. Это способствует повышению профессионализма молодых учителей, а также их ответственности.

4. Диспуты, дискуссии, “круглые столы” позволили обсудить современные, новейшие методики, технологии, достижения психолого-педагогической науки, поделиться накопленным опытом апробации, возникшими проблемами, обсудить открытые и взаимопосещённые уроки и мероприятия.

5. Консультирование педагогов по конкретным профессиональным проблемам.

6. С целью оказания методической помощи, а также обобщения материалов, наработанных в ходе работы у каждого учителя есть накопительная папка на электронном и бумажном носителе, в которой собран раздаточный материал по итогам проведённых педсоветов, семинаров, месячников. В папку вошли методические советы учителю, статьи, посвященные вопросам применения новых педагогических технологий, типы уроков, разработки уроков по различным школьным дисциплинам с применением активных методов преподавания, различные схемы, анализы уроков, алгоритмы самоанализа уроков, методы мотивации, методы преподавания, виды работ и т.д. Особое

место занимает материал по аттестации на соответствие занимаемой должности и 1 квалификационную категорию.

7.. Консультирование педагогов по конкретным профессиональным проблемам.

8. По плану ВШК проводится обзорное изучение уроков молодых учителей с последующим анализом, определяем приоритетные направления, цели и содержание его самообразовательной работы, выявляем и оцениваем вместе с учителем возникающие трудности, определяем пути их устранения.

9. В школе оформлена подписка на журнал «Современный урок», в котором содержится богатый материал для молодых специалистов.

10. С целью пропаганды достижений молодых учителей, повышения их заинтересованности в росте профессионализма 1 раз в 2 года проводится месячник молодого специалиста, в программу которого входят мероприятия:

- презентация себя как учителя,

Открытый урок или мероприятие для коллег. Это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Они чувствуют себя увереннее, растёт их профессионализм, закрепляется убеждение в правильном выборе профессии.

11. Совместные досуговые мероприятия; совместное посещение спектаклей и концертов, совместное проведение праздников сплотили коллектив.

12. Все крупицы нового, интересного, полезного в деятельности молодого специалиста доводим до всего коллектива - это моральное стимулирование.

Т.е. мы строим свою работу на единстве подходов, стремлении добиться намеченных целей и это даёт положительные результаты:

- Абсолютная успеваемость учащихся.
- Качество знаний от 40 % .
- Аттестация педагогических кадров на соответствие занимаемой должности - 3 человека, 3 педагога со стажем работы 6 лет аттестовались на 1 категорию.
- Обучение на курсах повышения квалификации и посещение семинаров - 100% .
- Участие в конкурсах районного, территориального, областного, всероссийского уровня (призовые места, грамоты) самих педагогов и их воспитанников.
- Большие возможности предоставляют молодым педагогам профессиональные конкурсы, которые проводятся через сеть Интернет.
- Но наибольшие возможности формирования профессиональных компетенций (психологических, методических, эмоционально-нравственных, педагогических, предметных) предоставляют конкурсы, предполагающие личное участие, в частности, районных конкурсов «Учитель года». Участие в таких конкурсах результативно, если учитель уже приобрёл некоторый опыт.
- Включение в работу предметных МО.
- Адаптация в коллективе.
- Занятия исследовательской и инновационной работой.

Система работы с молодыми учителями эффективна, так как молодые кадры в школу приходят и, как правило, остаются в ней работать на многие годы, вырастая в высокопрофессиональных педагогов. Появление в школе молодых учителей несёт положительный заряд, свежесть, обновление в школьную жизнь, радость, приподнятость, щедрость и теплоту. Это эффект омолаживания, «психологического заражения». Не упустить это, направить в русло профессионализма – задача администрации и школьных корифеев.