

Система работы МБОУ «СОШ№80» с молодыми и малоопытными специалистами

Е.А.Метелькова директор МАОУ «СОШ№80»

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020года, Приоритетного национального проекта «Образование», развития а также реализации плана действий по модернизации общего образования Томской области.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании -это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно- коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний. Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Цель:

Сформировать профессионально – адаптированного компетентного молодого учителя

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Приход в школу молодых учителей - это профессиональное испытание для них и широкое поле деятельности для администрации школы и педагогического коллектива. Предлагаем вашему вниманию распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями в нашем образовательном учреждении. **Приложение № 1**

Начинающие самостоятельную деятельность педагоги обнаруживают, какой огромный объем работы им предстоит выполнить в кратчайшие сроки: написать тематические планы, подготовить планы уроков для разных классов, занять статусное положение в коллективе, наладить отношения с учащимися, коллегами, администрацией, родителями. И здесь на помощь им приходит созданная в школе система наставничества. Она включает в себя: творческую лабораторию молодых и малоопытных учителей, наставника, администрацию школы, руководителей научно-методических объединений и творческих групп. Наш девиз при организации деятельности по адаптации молодых педагогов: «Не поучать, не противопоставлять, а сотрудничать». Гибкая и мобильная система наставничества – это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способна оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Мы выделяем несколько направлений повышения профессионального мастерства:

1. Углубление научных знаний и повышение научно – методического уровня
2. Формирование профессионально значимых умений
3. Владение научным стилем речи и культурой педагогического общения
4. Развитие способности работать в коллективе (команде)
5. Освоение корпоративных норм поведения
6. Освоение методики научно – исследовательской деятельности

С целью углубления научных знаний и повышения научно-методического уровня молодых специалистов в школе организована по плану деятельность «Лаборатории молодых и малоопытных учителей» и «Школы мастеров педагогического труда». На занятиях рассматриваются как теоретические, так и практические вопросы, которые волнуют педагогов, по которым им необходима помощь. Разыгрываются педагогические ситуации, проводятся тренинги. Поучиться правильной организации урока можно у ведущих учителей школы в рамках деятельности «Школы мастеров педагогического труда».

Неоценимую методическую помощь получают молодые специалисты, участвуя в работе школьных семинаров, педагогических советах, НМО, мастер-классов: «Воспитание ситуацией успеха»; «Формирование мотивации учения школьников как условие их успешности»; «Система оценки качества работы учителя»; «Образовательный округ - добровольчество, партнерство»; «Проектирование и управление единой информационной среды». Семинары «Формирование базовых умений как условие подготовки конкурентоспособной личности»; «Современные образовательные технологии»; «Семья и школа: взаимопонимание, сотрудничество»; «Использование социальной образовательной технологий «Гражданин» во внеурочной деятельности»; «Компетентностный подход в деятельности учителя»; «Современный урок»; «Воспитание ситуацией успеха». Семинары и педагогические советы проходят в активной форме и начинающие педагоги с интересом участвуют в ролевых играх, дискуссиях, круглых столах. Очень ценно, что они

высказывают свое мнение по тем или иным вопросам, участвуют в представлении групповых работ.

В современном обществе возрастают требования к личности, поэтому встает вопрос о том, кто обучает и воспитывает детей, каков уровень профессиональной компетентности педагога. Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому, решая одну из важных задач, мы создаем мотивационную среду для формирования и развития профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. В школе имеется педагогическая копилка печатных и электронных материалов, по которым педагог может узнать о тех компетентностях, которыми педагог может овладеть, используя методические рекомендации. По вопросам формирования ППК проводятся круглые столы, семинары, тестирование. Совместно с наставником молодой педагог анализирует свой уровень профессиональных компетентностей и определяет свою дальнейшую самообразовательную деятельность. В свой план педагог включает: проработку методических материалов, выступления на научно-методическом объединении, семинаре, проведение открытых занятий. Реализация запланированных дел находится под мотивирующим контролем. При достижении результата, обязательно используются официально принятая система стимулирования (поощрение перед коллективом, материальное стимулирование). Это для педагога очень важно для самоутверждения и как стимул для дальнейшей познавательной активности – это одно из главных условий формирования профессионального мастерства. Помогают нашим педагогам и памятки «Советы молодому учителю» и «Критерии успешности учителя», которые были разработаны в процессе инновационной деятельности школы. Мы создаем условия для участия педагогов в работе семинаров и кратковременных курсов повышения квалификации по вопросу «Современные образовательные технологии» (РЦРО, ТОИПКРО). В работе с молодыми специалистами по их профессиональному становлению помогают различные памятки:

- требования к современному уроку
- анализ и самоанализ урока
- организация работы с родителями
- активные формы обучения
- требования к ведению классного журнала
- критерии успешности урока

В период работы молодого учителя осуществляется мониторинг формирования профессионально-педагогических компетентностей с целью создания индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства.

Коммуникативная компетентность – это очень важная профессиональная ценность. И это мы внушаем своим начинающим педагогам. Мы разрабатываем ситуации и предлагаем решить их. А затем проводим анализ, делаем выводы, даем рекомендации, которые педагогу пригодятся при работе с детьми. Например, нельзя возвышаться над классом, проявлять превосходство, несдержанность, относиться к детям избирательно, говорить самому много на уроке, необходимо предоставлять возможность высказывать детям свои мнения и быть объективным. Педагогическое общение должно быть построено на взаимопонимании. На занятиях «Лаборатории молодого и малоопытного учителя» на круглом столе рубрика «Откровенный разговор» была посвящена педагогической этике. Надо заметить, что коллектив нашей школы дружный, работоспособный, имеет достаточно высокую культуру общения, поэтому молодым учителям есть наглядный пример для подражания.

Молодой учитель должен быть образцом для учащихся в общении, поэтому ему нужно тщательно контролировать свою речь, интонации, лексику, тактичность своего вербального общения. Насколько грамотно говорит учитель, настолько грамотно будет говорить и ученик. Поведение учителя является средством воспитания. Он ведь не просто

дает знания – он образец для подражания. На стиль поведения реагируют и родители учеников – они или воспринимают или отвергают его. После посещения уроков молодых учителей, при анализе обязательно обращается внимание на его речь. Тактично, если есть необходимость, делаем замечание или поощряем. Объясняем, как важно соблюдать нормы делового поведения. Внимательное отношение к учителю стимулирует его к дальнейшей работе по самосовершенствованию.

Важным моментом в адаптации молодых специалистов является привлечение их к общественной жизни в рамках образовательной деятельности школы, деятельности профсоюзного комитета и образовательного округа. Это семинары-практикумы для педагогической общественности города, «День старшего поколения», чествование юбиляров школы, концертные программы к датам красного календаря и т.п. Общение в неформальной обстановке способствует более быстрому установлению деловых и дружеских контактов с членами педагогического коллектива и происходит знакомство с традициями школы, нормами жизни, ценностными ориентациями и ее деятельностью. Совместная творческая деятельность – это самый продуктивный стиль педагогического общения. Нельзя забывать о том, что молодые педагоги обладают более свежими знаниями по педагогике и психологии. Они знакомы с самыми последними достижениями науки и, как правило, мыслит в более современных категориях, чем давно работающий учитель. Все это говорит в пользу использования молодых специалистов в качестве экспертов при проведении ролевых и деловых игр, конференций учащихся.

Одним из приоритетных направлений в работе нашей школы является проектно-исследовательская и инновационная деятельность. Наши педагоги активно используют на уроках и во внеурочной деятельности технологию проектного обучения и обучают этой технологии молодых специалистов. Привлекаем мы своих начинающих педагогов и к инновационной деятельности по теме «Создание условий успешности педагогов и учащихся». Они с удовольствием участвуют во всех делах, проводимых в рамках реализации проекта.

В процессе адаптации у молодых специалистов происходит переоценка собственных сил. Организуя работу, мы проводим различного рода диагностики (собеседование, анкетирование, наблюдение). Это помогает решать возникшие проблемы, выявить затруднения в работе. По диагностике текущего года было выявлено, что больших затруднений в календарно-тематическом планировании у молодых специалистов не возникало. Затруднения возникли в организации образовательного процесса. Анализируя анкеты, были выделены параметры, по которым необходима срочная методическая помощь: структура поурочного планирования; умение определять цели и задачи урока; формы и методы ведения урока; обеспечение активности учащихся в течение урока.

Собеседования с молодыми учителями показало, что самооценка у них достаточно высокая, они стремятся к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности (у них есть интерес к работе, положительно оценили влияние коллег, доверяют им, повышать свою квалификацию на кратковременных курсах и семинарах не выразили желание). Отсюда можно сделать вывод, что молодые педагоги, только начавшие трудовую деятельность, больше доверяют своим коллегам и стараются учиться у своих наставников. Исходя из полученных результатов, планируется дальнейшая методическая деятельность: консультации, посещение уроков, внеклассных мероприятий у опытных педагогов, совместное изучение трудных тем программы с наставником.

Помогая молодому учителю выбирать программу собственного профессионального роста, мы настоятельно рекомендуем ему принимать активное участие в мероприятиях, которые проводятся в рамках реализации программы по работе с молодыми учителями муниципальным автономным учреждением «Ресурсным центром образования» г. Северск. Создаем условия для посещения открытых уроков, семинаров, проводимых в городе, мотивируем своих молодых учителей к участию в проведении месячника молодого специалиста. Предлагаем им участвовать самим в различных конкурсах: городских,

областных, всероссийских и привлекать своих учеников. Рекомендуем молодым специалистам создать портфолио и вносить в него свои педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами о проведенных уроках, выступлениях на НМО, семинарах, а также отмечать в нем свои личные достижения. Все это позволяет повысить мотивацию начинающих учителей к педагогической деятельности. На основании всего вышеизложенного, мы предлагаем следующую модель работы с молодыми и малоопытными педагогами.

Модель школьной адаптации молодого учителя



Мы с удовлетворением отмечаем, что те молодые учителя, которые приходят к нам в школу, становятся грамотными специалистами и остаются верными своей профессии. Это дает нам основание считать, что, работая с начинающими педагогами, мы на правильном пути.

Приложение №1

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
- разъясняет ему права и обязанности учителя
- определяет должностные обязанности
- назначает из лучших учителей наставника
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

- определяет рабочее место педагога,
- знакомит с условиями работы,
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель научно-методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте
- проводит с ним индивидуальные собеседования
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя НМО
- знакомит с планом работы НМО

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

Инспектор по охране труда

- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил
- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися
- осуществляет контроль выполнения правил по ОТ

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги