

## **Организация методического сопровождения молодых педагогов**

Тема доклада: «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. Начинающий 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 3-х лет к нам пришло работать 19 молодых педагогов, это новая социальная группа, которую просто нельзя не заметить и игнорировать.

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 педагогов 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 семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- включение молодых учителей в работу ШМО;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Практика работы показывает, что, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого педагога 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 наставляемого.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.

В начале учебного года приказом директора молодому педагогу назначается наставник, который разрабатывает персонализированную программу работы с наставляемым и определяет срок ее реализации. В соответствии с планом работы наставника и ситуативных потребностей молодого педагога осуществляется взаимодействие, обеспечивающее эффективное включение его 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 педагогом – включение его в работу методического объединения. Взаимодействуя с коллегами, участвуя в мероприятиях, выполняя разовые или постоянные поручения, начинающий педагог 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 педагогам 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 молодого специалиста 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 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 педагоги учились, овладевали методами психологии общения. Отдельный семинар был посвящён работе с родителями.
2. “Современный урок, – каким ему быть?” - этот блок обучения молодых педагогов включает в себя и лекционный курс, и своеобразные мастер-классы. 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 на данную тему семинары, серии открытых уроков.
3. Посещение уроков. 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”. Проведенные мероприятия позволили обсудить современные, новейшие методики, технологии, достижения психолого-педагогической науки, поделиться накопленным опытом, возникшими проблемами, обсудить открытые и взаимопосещённые уроки и мероприятия.
5. Консультирование педагогов по конкретным профессиональным проблемам.

6. Методическая помощь. С целью оказания методической помощи, а также обобщения материалов, наработанных в ходе работы, у каждого педагога есть накопительная папка на электронном и бумажном носителе, в которой собран раздаточный материал по итогам проведённых мероприятий. 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. По плану работы школы проводится обзорное изучение уроков молодых учителей с последующим анализом, определяются приоритетные направления, цели и содержание его самообразовательной работы. Наставники выявляют и оценивают возникающие трудности молодого педагога, определяют пути их устранения.

8. С целью пропаганды достижений молодых учителей, повышения их заинтересованности в росте профессионализма ежегодно проходит неделя молодого педагога, 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.

9. Совместные досуговые мероприятия.

10. 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 дает положительные результаты:

- успеваемость учащихся;
- качество знаний от 40 % .
- аттестация педагогических кадров на соответствие занимаемой должности, со стажем работы более 2-х лет – аттестация на 1 категорию;
- обучение на курсах повышения квалификации и посещение семинаров– 100%
- участие в конкурсах районного, 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;

- включение в работу предметных ШМО;
- адаптация в коллективе;
- занятия исследовательской и инновационной работой.

Система работы с молодыми педагогами 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 педагогического коллектива. Не упустить это, направить в русло профессионализма – задача администрации и всего педагогического коллектива.