

# Профессиональная поддержка молодых специалистов

Выполнила:

учитель начальных классов

МБОУ «ОЦ №4 Майкопского района»

Белоусова Татьяна Алексеевна

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность,

участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию. Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

В свете современной образовательной политики актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя. Таким образом, назрела необходимость решения противоречий между: требованиями законодательства к определенному уровню владения) педагогами современными профессиональными компетентностями и их неготовностью к работе в новых условиях в силу недостаточной практической, методической готовности молодых специалистов к деятельности в новых условиях; требованиями профессионального стандарта педагога к определенному) уровню владения педагогами соответствующими компетентностями и снижением мотивации молодых педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности. Наличие и анализ указанных противоречий определили проблему: низкая готовность молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию, работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Обучение на рабочем месте создает условия для более благоприятной будущей адаптации учителя в школьном сообществе. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Этому будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного

педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. 10 Принципы наставничества: добровольность;– гуманность;– соблюдение прав молодого специалиста;– соблюдение прав наставника;– конфиденциальность;– ответственность;– искреннее желание помочь в преодолении трудностей;– взаимопонимание;– способность видеть личность.– Основные направления деятельности педагога-наставника с молодым специалистом - подготовка современного урока; - консультирование молодых педагогов по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе; - анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ; - дидактическая и методическая помощь молодым педагогам; - оценка процессов обучения; - сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками; - организация самообразования по методической теме. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами - консультирование (индивидуальное, групповое); - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.)

### Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту

проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить

поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и

Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в

России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века

была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний

учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности

поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной

компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные

качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника

администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это

общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее:

педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег,

учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и

молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием

эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям,

умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен

всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального

потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни

коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию

общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и

профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно

же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого

специалиста:

- ⌚ на требования к организации учебного процесса;
- ⌚ требования к ведению школьной документации;
- ⌚ формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ⌚ ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- ⌚ механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- ⌚ практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- ⌚ разработки программы собственного профессионального роста;
- ⌚ выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- ⌚ подготовки к первичному повышению квалификации;
- ⌚ освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;

⌚ подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем наставником,

выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет

различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация,

дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях,

проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего

учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть

ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим

свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная

коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и

целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее

эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах",

анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное

лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать

мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого

руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он

эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения

следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи:

обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых

учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм

работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на

уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом,

мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1).

Цели анкетирования:

🕒 выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми

нужно работать в следующем году;

🕒 проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению

содержания образования для составления банка данных успешности работы;

⌚ выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы

школы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества

образовательного процесса".

В результате анкетирования выяснилось, что:

наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления

методической работы:

⌚ знакомство с теорией дифференцированного обучения;

⌚ обмен имеющимся опытом по данной теме;

⌚ методические недели;

педагогам-наставникам необходимо:

⌚ продолжить работу над учебно-методической темой по дифференциации обучения;

⌚ ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями;

⌚ разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный

процесс;

⌚ использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;

⌚ включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных

программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами,

консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или

модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психологопедагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и

учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя

как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического

опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Именно они ускоряют процесс

вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует

себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате

молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную

категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы

наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком

практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого

общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей

работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно

объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг

другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- ⌚ обязанности классного руководителя (приложение 2);
- ⌚ организация работы с неуспевающими учащимися;
- ⌚ анализ и самоанализ урока;
- ⌚ как правильно организовать работу с родителями;
- ⌚ методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных

мероприятий и др.

Администрация школы или учитель-наставник могут создать портфолио молодого

специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на

проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном

становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио –

своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий

о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его

потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть

использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к

аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа

позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно

подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать

результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной

деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение

своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной

компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя

формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности

начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я –

концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий

молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы

выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует

программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого

учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной

компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.