

Система методической работы с молодыми педагогами в МАОУ Гимназия №2

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

Молодые педагоги, приходящие в Гимназию сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» документов и неумения их применять. Не могут аргументировать основные направления своей деятельности с детьми, как то: на какие основные документы необходимо ориентироваться при организации образовательного процесса, какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными и т.д. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ОУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение.

Под категорию молодой специалист попадают педагоги: без стажа педагогической деятельности; с небольшим опытом работы; педагоги, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком; вновь поступившие на работу, даже если они имеют определенный опыт работы в ОУ; назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы.

В МАОУ Гимназия №2 сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Значимость применения данной работы определяется решением задач, повышающих уровень профессиональной компетентности начинающих воспитателей.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставники, педагог-психолог, педагоги с большим опытом работы, квалификацией не ниже первой категории выполняют методическую функцию по отношению к подопечным.

Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового ядра.

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в гимназии, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Ожидаемый результат от наставничества:

- легкая адаптация молодого педагога в школьной среде;
- повышение уровня знаний начинающих учителей в вопросах развития, воспитания и обучения детей школьного возраста, педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ОО;
- индивидуальный стиль в работе;
- развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
- повышение профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
- потребность в непрерывном самообразовании;
- овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой.

Приоритетными направлениями деятельности наставничества является:

Обеспечение наиболее легкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержание педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.

Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный маршрут, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам, планам самообразования, планом повышения квалификации.

Первый год работы молодого специалиста в ОО является одним из самых важных и сложных, молодой специалист знакомится с ОО, с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОО, традициями, определяется рабочее место.

Ознакомительная беседа. Директор ОО и его заместитель по УВР при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОО, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе.

По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный учитель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать проведение уроков, внеурочных занятий, занятий в группах продленного дня и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Стажировка. Молодой специалист несколько дней под руководством наставника проходит стажировку. За это время он знакомится с обучающимися, родителями, изучает документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются.

«Посвящение в профессию». Организуется небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях гимназии, о педагогах, их достижениях, предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в гимназию год-два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент (с юмором или даже с легкой долей иронии) и делятся опытом их разрешения. От того, как новичка встретит коллектив, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Адаптация. Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. Адаптация молодого педагога во многом зависит от психологического климата в ОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Задачи администрации и членов коллектива: помочь адаптироваться педагогу в коллективе; определить уровень профессиональной подготовки; выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе; формировать творческую индивидуальность молодого педагога.

Функции наставника – оказание помощи в организации педагогического процесса, он ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Этапы работы с молодыми специалистами:

- формулировка цели и способов ее достижения;
- четко сформулированный результат;
- хороший уверенный старт;
- прояснение непонятных моментов и определение роли.

Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

«Учитель-наставник – молодой специалист» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

«Молодой специалист – ребенок и его родитель» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

«Молодой специалист – коллега» – оказание активной поддержки со стороны коллег.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности:

- применять максимальную тактичность в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер,
- руководствуюсь принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Опора на положительные качества учителя сочетается с высокой требовательностью к нему, ведет к духу высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, что помогает

начинающему педагогу быстро и безболезненно входить в педагогический коллектив.

Молодому специалисту по истечении двух лет нужно пройти подтверждение квалификации, которое проводится самостоятельно гимназией или иметь возможность подать заявление на квалификационную категорию.

«День молодого специалиста». Обычно первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится с детьми своей группы, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает, консультирует, помогает педагог-наставник, а уже затем, его занятия, режимные моменты, различные мероприятия начинает посещать администрация.

Анкетирование, тестирование или собеседование помогает выбрать формы работы с молодым специалистом и основные аспекты ее содержания. Молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Наставник проводит анкетирование молодого специалиста, наблюдение, выявляет трудности в работе, что помогает определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Планирование работы. Система работы Гимназии №2 с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положение о наставничестве;
- приказ директора Гимназии №2 о наставничестве;
- план работы Гимназии №2 на учебный год.

План работы наставника с молодым специалистом.

Основная цель работы наставника – проанализировать компетенцию педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий, обеспечивающих изучение основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения образовательного процесса. Разрабатывается индивидуальный маршрут педагога.

Педагогические советы расширяют информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.

На **семинарах-практикумах** молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках». В ходе семинаров педагоги расширяют знания обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями обучающихся; изменение отношения к самому процессу образования.

В мастер-классе теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах

обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Наглядная педагогическая пропаганда позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им образовательную работу, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.

«Банк идей» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практике педагогов.

«Портфолио» – накопление достижений, отслеживание индивидуального прогресса, представление деятельности и профессионального развития за определенный промежуток времени.

В ходе **«круглых столов»** обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей школьного возраста. Применяем разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Используем **дискуссии**, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый высказывает свое мнение и отстаивает его. Открытый свободный обмен мнениями и всяческое его поощрение способны вывести на результат появления идей и привести коллектив к позитивным переменам, достижению поставленных целей, к преодолению трудностей с меньшими усилиями, достижению наилучших результатов в сложных ситуациях.

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Открытые просмотры образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.

Консультирование проводится в форме проблемного изложения (поисковый метод, метод объяснения), эвристической беседы, дискуссии, сообщение по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Основные консультации планируются на год.

Индивидуальные консультации проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

В **индивидуальной беседе** с молодым педагогом определяется, какая проблема ему интересна или в чем он испытывает затруднения, что нового есть в педагогической практике.

Встречи с психологом. Педагог-психолог помогает самопознанию и раскрытию внутренних ресурсов; предлагает педагогу тест, который позволяет определить «педагогическую стрессоустойчивость». Педагог-

психолог проводит с молодым педагогом консультации, коррекционную работу, деловые игры, тренинги, релаксирующие упражнения, сеансы музыкотерапии и т. д.

Самообразование – это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Как процесс овладения знаниями, оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью.

Темы для самообразования подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого педагога. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить) и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

Ежегодно к годовому плану составляется план самообразования молодых педагогов.

Отчеты по самообразованию заслушиваются на педагогических советах.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, колледж, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С. Макаренко.

Подводя итоги, можно сказать, что работа с молодыми специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами Гимназии №2.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога, знакомство с нормативной правовой базой, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

В ходе работы с молодыми педагогами наставники приобретают новые знания, ориентируются на новые реалии современного дошкольного образования. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам, самообразование, создание и усовершенствование развивающей предметно-пространственной среды, способствующей социализации и индивидуализации обучающихся. А также происходит передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности (выявление своих слабых и сильных сторон в работе и умение сконцентрировать свое внимание на тех аспектах, которые требуют улучшения).

Проведение систематической методической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

Наставнику:

- развивать свои деловые качества;
- повышать свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодому специалисту:

- получать знания;
- развивать навыки и умения, полученные ранее;
- повышать свой профессиональный уровень и способности;
- развивать собственную профессиональную карьеру;
- учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Администрации:

- повышать культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- улучшать взаимоотношения между работниками ОО.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию образовательного учреждения. Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Таким образом, знания и практические умения, которые получили молодые педагоги, – это залог творчества и успехов их воспитанников.