***«Поддержка молодого педагога - залог подготовки квалифицированного специалиста»***

 ***Подготовила: учитель английского языка МБОУ СОШ № 3***

***Козловская М.Б.***

 ***«Со мной работали десятки молоды педагогов .***

***Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,***

***как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,***

***то никогда не будет хорошим педагогом,***

***я сам учился у более опытных педагогов…»***

***А.С.Макаренко***

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав образовательных учреждений стремительно "стареет": работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Основная задача – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Считаю, если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формированию мотивации к дальнейшему самообразованию, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

*Цель работы с молодыми специалистами:* создание условий для   профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Как показывает практика, профессиональное становление молодого специалиста проходит несколько этапов.

Первый этап самый сложный период как для «новичка», так и для помогающих ему адаптироваться.

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 администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А в это время, молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. Чтобы этого не произошло, мы проводим большую работу по оказании целенаправленной помощи молодым воспитателям.

В методическое сопровождение деятельности молодых специалистов входит:

* обучение на рабочем месте;
* осуществление практики наставничества;
* «Школа молодого специалиста»;
* самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
* обучение на курсах повышения квалификации;
* интернет-консультирование.

Данные формы преследуют цель– помочь начинающим педагогам в повышении их *профессиональной компетентности* в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

**Методическая помощь**

Немаловажным аспектом в работе с молодыми специалистами является оказание методической помощи. Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества.

С целью определения некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди начинающих учителей мы проводим собеседование, анкетирование. Далее мы знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по введению групповой документации, планированию и осуществлением воспитательно-образовательного процесса. Далее на каждого педагога оформляется карта наблюдений, в которой фиксируются результаты организации образовательного, ведется работа по оформлению портфолио учителя, где собирается материал по профессиональной деятельности.

На первом этапе работы оказываем методическую помощь в подготовке и проведению совместной и индивидуальной деятельности с детьми, обеспечиваем необходимыми наглядно-дидактическими и демонстрационными материалами.

Все мы знаем, что молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, мы отмечаем вслух на педагогических советах, консультациях. Ведь похвала поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе.

Оценка деятельности молодого специалиста проводиться в двух направлениях:

- аттестация на квалификационную категорию

- регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная)

В ходе этой оценки учитывается  отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением центра.

**Наставничество**

Организованная система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации центра помощи детям.

В чем заключается работа наставника? Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, совместно с молодым специалистом планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении плана ежедневной работы, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в данное время, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникающие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Молодой учитель несколько дней под руководством учителя со стажем проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают . За это время он знакомится с учениками. Все возникшие вопросы обсуждаются после уроков.

Как показывает практика, учитель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой учитель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому, в своей работе, мы обращаем внимание на темперамент, темп работы начинающего учителя, чтобы определить ему напарника.

Мы учитываем то, что в нашем учреждении нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении учителей, даже среди тех, кто отработал много времени. Поэтому «новичок» сам может сближается с опытными работниками и по собственной инициативе начинает ходить на уроки, обращается за советом. Опыт показывает, что лучшая форма должна выступать как форма сотрудничества.

Постепенно при поддержке наставника молодой учитель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми.

Для молодого специалиста проработавшему 1-2 месяца проводится дискуссия на тему: «Адаптация молодого специалиста», где педагог делится своими трудностями и проблемами и коллеги совместно ищут пути их решения. Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый учитель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретическая часть подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства учителей отводится самообразованию. Практика показывает, отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый учитель определяет для себя тему, над какой он будет работать. В случае необходимости, методическая помощь нашего учреждения помогает молодому специалисту в выборе темы самообразования. После чего молодым специалистом составляется план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды, пособий, картотек, папок-передвижек и др. В течение года учителя (молодые специалисты) делятся с коллегами на консультациях, педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

Инновационной технологией является интернет-консультирование. Данная технология находится на стадии развития, но первые шаги уже заложены.

Какие возможности данной технологии? Молодой специалист может в любое время получить консультативную помощь методиста, опытных коллег по подготовке и проведению открытых занятий, рассылается полезная информация, памятки по оформлению документации, разработке планов и др. В перспективе, посредством интернет-консультированию планируется осуществлять взаимодействие педагогов по тематическому планированию образовательного процесса, где воспитатель сможет предоставить план в электронном виде, а руководитель сможет внести коррективы.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов наши молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах городского, международного и других уровней.

На каждого педагога создан банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг личных и профессиональных достижений молодого специалиста. Данный банк даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего молодого специалиста.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

**Этапы профессионального становления молодого специалиста**

**I этап**– *стажировка* (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, и всего коллектива. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

**II этап -** *развивающий.* Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

**III этап –***2-3-й год работы*. В деятельности педагога начинает складываться система.

**IV этап -***совершенствование*, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

**Алгоритм действий структурных элементов наставничества**

* совместно с молодым специалистом составлять план его профессионального развития
* (план самообразования);
* учить разрабатывать рабочую программу по предмету, составлять календарно-тематическое планирование, рекомендует необходимую для работы литературу;
* вместе с молодым специалистом посещать занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
* привлекать к разработке различного рода учебно-методической документации;
* знакомить с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
* посещать занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у стажера и проводить их анализ

**Интерактивные формы и методы в работе**

**с молодыми специалистами**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы** | **Методы** |
| Семинар-практикумКонсультацииКруглый столМетодические минуткиИндивидуальные консультацииБрифингМастер-классШкола передового опытаОткрытые просмотрыСамообразование | Игровые ситуацииДиагностикаРазыгрывание ролейМозговой штурмДиалогМетоды проблемного обученияЭвристическая беседаИсследовательский метод |

Памятка молодому учителю

1. Изучай возможности каждого ученика.

2. Вступая в контакт с учениками, не стоит

демонстрировать своё превосходство. От общих коллективных

 действий педагога и обучающихся зависит успех урока. Старайся чаще хвалить и поощрять.

3. Помни: большинство нарушений дисциплины на уроке происходит из-за недостаточной загруженности обучающихся полезной, интересной работой.

4. В учебной работе на уроках используй разнообразные методы, приёмы, формы и способы обучения, которые активизируют познавательную деятельность

 (беседа, семинар, эксперимент, самостоятельная работа, ИКТ)

 и индивидуальную работу с учащимися.

5. Проводи внеклассную работу по предмету в форме, экскурсии, диспута.

6. Принимай активное участие в оформлении учебного кабинета.

7. Без требовательности педагога на уроке невозможна организация учебной и общественной работы.

8. Настойчиво овладевай навыками самоанализа. Кто старается разобраться в хорошем и плохом на своих уроках, тот уже достиг половины успеха.

 **АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

 УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ!

Ответьте на вопросы нашей анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;

- условия работы;

- возможность экспериментировать;

- пример и влияние коллег и руководителя;

- организация труда;

- доверие;

- возможность профессионального роста.

7. Что вам хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_