

СИСТЕМА РАБОТЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ АДАПТАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ



Сугак Наталья Валентиновна,
заместитель директора
по учебной работе
ГУО «Средняя школа № 9 г. Орши»

ОТ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ – К ПЕДАГОГУ-МАСТЕРУ

В статье представлена система работы государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Орши» по созданию условий для адаптации, профессионального становления и развития молодых учителей.

Введение. «Легко ли быть молодым учителем в современной школе?» – именно этот вопрос ставят перед собой выпускники педагогических вузов, решая, идти ли им работать в школу.

Приступив к работе, молодой учитель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих новичка.

Начинающий учитель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы.

Молодой учитель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, учителей-коллег, педагога-психолога. Ведь все они могут помочь новичку и в календарно-тематическом планировании, и рассказать о специфике работы с детьми, и познакомить с особенностями класса.

Основная часть. Для меня, заместителя директора школы по учебной работе, курирующего кадры и методическую деятельность, в работе

с молодыми специалистами актуальны два аспекта. Первый – это создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в нашем учреждении образования. Второй аспект эффективной работы – развитие перспектив профессионального становления и развития педагогов.

В учреждении сложилась определенная система работы с молодыми специалистами. Прежде всего, мы торжественно встречаем молодых коллег в коллективе. На первом педагогическом совете в августе директор приветствует молодых учителей, вручает памятки-напутствия, знакомит с коллективом, с традициями школы, ее достижениями и проблемами.

В дальнейшем при общении с молодыми учителями руководство и опытные учителя выясняют их увлечения, склонности, интересы.

Ежегодно накануне Дня учителя в учреждении проходит День самоуправления. В этот день молодые специалисты проходят через специальный ритуал посвящения в учителя, который включает в себя:

- участие в игре «Знаешь ли ты школу?»;
- постановку сценки «Мой первый урок»;
- клятву молодого учителя;
- получение по ведомости первого учительского хлеба (черный хлеб) и пуда соли.

Также привлекаем молодых учителей к участию в различных проектах вместе с опытными учителями: «Национальная кухня»,

2012 год; «Масленица», 2013 год; «Колядки», 2014 год; «Звездысредины», 2015 год; «Мультихит», 2016 год и др.

Первым шагом в адаптации молодого специалиста является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Заместители директора знакомят со структурой учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по ее ведению.

В учреждении постоянно действует «Школа молодого учителя» (далее ШМУ). Работа данного методического формирования регламентирована Положением.

Ежегодно составляется план работы ШМУ на учебный год. Для того чтобы определить содержание занятий ШМУ, в августе провожу анкетирование молодых учителей первого–третьего года работы. Цель анкетирования: диагностика профессиональной подготовки учителей, выявление проблемного поля деятельности ШМУ.

С учетом результатов анкетирования разрабатываю план деятельности ШМУ. Значительная роль в работе ШМУ отводится следующим направлениям:

- планирование работы учителя, организация рабочего времени;
- культура общения учителя с классом, учащимися, родителями;
- углубление психолого-педагогических знаний, методологии обучения;
- изучение нормативных, инструктивно-методических материалов;
- основные требования к календарно-тематическому планированию, ведению школьной документации, журналов;
- современные подходы к образовательному процессу, формированию развитой личности на основе национального воспитания и особенностей, традиций школы.

Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваю как одно из ответственных общественных поручений. За каждым молодым учителем первого–третьего года работы закрепляется учитель-наставник, деятельность которого осуществляется согласно Положению. Обычно эти опытные, творчески работающие учителя составляют индивидуальный план работы с молодым коллегой, предоставляют ему возможность посещать и анализировать свои занятия и внеклассные мероприятия, консультируют его, помогают преодолевать первые трудности. Это способствует образованию компетенций, о которых у вчерашнего выпускника университета имелись только некоторые представления.

Кроме того, молодой коллега, как правило, умеет быстрее ориентироваться в постоянно появляющихся новинках научно-технического прогресса, в предельно насыщенном информационном мире, а значит – чаще всего готов помочь старшему коллеге в том, что ему труднее освоить в устоявшемся режиме работы. По моему представлению, это и есть одна из основ необходимого взаимодействия опытных мастеров и молодых педагогов.

Каждый молодой учитель с первых дней своей профессиональной деятельности вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя». Это папка, в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя.

В портфолио входят:

- общие сведения об учителе;
- нормативные документы;
- открытые учебные занятия;
- доклады, творческие наработки;
- памятки начинающему учителю и т.п.

Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «помощником по самообразованию» учителя.

В работе с молодыми учителями значительное внимание уделяется такой форме индивидуальной методической работы, как консультации. Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов учебных занятий, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от заместителя директора, опытных учителей.

Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников играет диагностика молодых учителей. Через 3 недели работы молодого учителя я провожу второе анкетирование. Результаты анкеты свидетельствуют о том, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов составляется план самообразования, вносятся коррективы в планы учителей-наставников.

Одной из востребованных форм работы с молодыми учителями является посещение учебных и факультативных занятий у опытных коллег. Также открытые занятия, которые проводят учителя в рамках подготовки к педсовету или в рамках аттестации по разным предметам, дают возможность показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на занятиях. Поэтому, планируя открытые учебные и факультативные занятия, стараемся по максимуму организовать их посещение молодыми специалистами.

Это помогает учителю рационально выбирать тип учебного занятия, его структуру, правильно

определять задания, цели и задачи, выбирать рациональные методы обучения, объединять разные формы коллективной и индивидуальной работы, знакомиться с современными образовательными технологиями, интерактивными методами.

Молодые учителя принимают участие в работе районных методических формирований: методических объединений, школ молодого учителя, школ совершенствования педагогического мастерства, посещают занятия мастер-классов и т.п.

В учреждении стало традицией ежегодно в апреле в течение последней недели проводить бенефис молодого педагога «Я – учитель», который включает следующие мероприятия:

1) открытое учебное или факультативное занятие молодого учителя;

2) педагогическая выставка (состоит из планов-конспектов занятий, внеклассных мероприятий, материалов самообразования, дидактических материалов, образцов работ учащихся (проекты, стихотворения, рассказы, сочинения, сказки, ребусы, оригинальные варианты решения задач)). Также могут быть представлены другие материалы из опыта работы молодого учителя;

3) творческая презентация «Я – учитель»: возможность проявить свои творческие способности, поделиться секретами педагогического мастерства в неформальной атмосфере.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется. На протяжении трех лет наставники, учителя-предметники, администрация учреждения осуществляют непрерывную методическую поддержку молодых специалистов, посещают занятия начинающих педагогов, определяют основные проблемы и пути их решения, а также возможности для рас-

крытия творческого потенциала, задавая тем самым индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста, способствуют снятию затруднений.

Такое системное сопровождение учит молодого специалиста анализировать свою деятельность. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытными коллегами добиваться хороших результатов в организации учащихся на занятиях, выборе эффективных методов и приемов работы с учащимися и т.п. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха – залог его педагогической и личностной состоятельности.

Заключение. Результатом системы работы по созданию условий для адаптации, профессионального становления и развития молодых учителей в учреждении является положительная динамика по закреплению молодых специалистов в течение последних пяти лет. За данный период в учреждение пришло двадцать молодых специалистов. Из них на сегодняшний день:

- продолжают работать десять человек (четыре учителя – первый год, один учитель – второй год работы, пять учителей – прошли аттестацию на присвоение второй квалификационной категории);
- находятся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет – шесть учителей;

- ушли четыре человека (два поменяли место жительства на другой город, но остались в профессии; два сменили сферу деятельности).

Таким образом, данная система работы способствует развитию и саморазвитию молодого специалиста, формирует у него потребность в непрерывном образовании и педагогическом поиске.